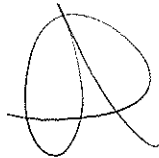


  Addì 22 maggio 2025, in Roma

 fra

 
l'**AGENS** rappresentata dal Presidente Giampiero Strisciuglio, dal Direttore Generale Fabrizio Molina, da Massimiliano Loffredi, Omero Marco Caparelli

e 

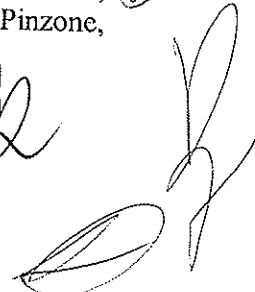
la **FILT-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio, dal Segretario Nazionale Eugenio Stanziale e da Luigi Ciraci, Francesco Donini, Davide Franzosi, Matteo Gagnarli, Luca Miraglia, Rachele Romagnoli, Barbara Zampa, Fabrizio Andreozzi, Francesco Casile, Daniele Cattalano, Daniele De Maria, Marco Gennari, Daniele Marciano, Leonardo Tigli, Gennaro Fiorentino, Leonardo Donati, 

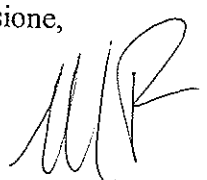
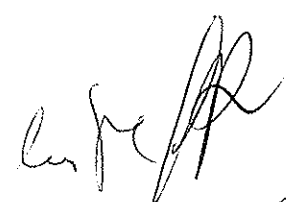
la **FIT-CISL** rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, dal Segretario Nazionale Gaetano Riccio e da Michele Castellano, Massimo Luca Malvisi, Christian Tschigg, Paolo Viola, Giorgio Ghiglione, Silvia Ferro, Federico Chiariello, Domenico Crea, Mauro Scognamillo, Marco Ceriani, Priska Degasperi, Massimo Mazzurana, Antonio Pittelli, Claudio Capozucca, Aldo Cosenza, Antonino Rocca, Daniela Rossi, Fabio Ciancabilla, Amelio Angelucci, Claudia Camedda, Marino Masucci, Massimo Aversa, Salvatore Puzzovio, Vincenzo Pagnotta, Sebastiano Colucci, Dionisio Giordano, 

la **UILTRASPORTI** rappresentata dal Segretario Generale Marco Verzari, dal Segretario Nazionale Roberto Napoleoni e da Riccardo Mussoni, Cristian Sedda, Valerio Tota, Fabio Lisco, Massimo Feduzi, Marco Zappacosta, Angelo Cotroneo, 

 la **UGL FERROVIERI** rappresentata dal Segretario Nazionale Ezio Favetta e da Marco Testi, Giovanni Falanga, Francesco Zolezzi, Michele Borgese, Angelo Chirico, Alessandro Di Lorenzo, Ernesto Fracassi, Massimo Mariotti, Alessandro La Macchia, Emilio Brindisi, Felice Sorrentino, Marco Turcheria, Giuseppe Marinola, Massimiliano Tipa, Claudio Muti, Francesca Cappadonia, Alberto Vincis, Antonio Del Prete, Giovanni Chiaromonte, Giancarlo Cipollone, Valerio Maggio, Giustino Montesarchio, Francesco Raimondo, Marco Lombardi

la **FAST CONFESAL** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Serbassi, dal Segretario Nazionale Vincenzo Multari e da Aniello Carpenito, Maria Brunetti, Sabrina Mancini, Marco Manna, Francesco Torriello, Alessio Soro, Lucia Fabricini, Danilo Strazzullo, Virginia Macellari, Giuseppe Vetrone, 

la **ORSA FERROVIE** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Pelle e da Michele Formisano, Daniele Povegliano, Aniello Prisco, Fabrizio Evangelisti, Salvatore Parisi, Sebastiano Pinzone, Antonio D'Orazio, Andrea Fiorenza, 

nonché, per adesione,       

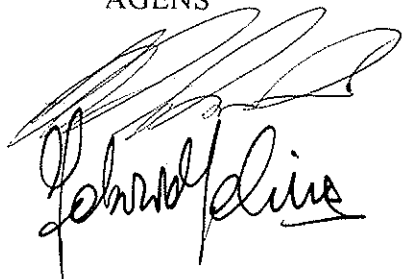
la **ANCP** rappresentata da Fabio Tavani e Leonardo Traino,

la **Confcooperative - Lavoro e Servizi** rappresentata da Massimo Stronati e Marco Garavini

la **Legacoop - Produzione e Servizi** rappresentata da Nicola Comunello,

è stato sottoscritto il testo allegato relativo all'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022.

AGENS

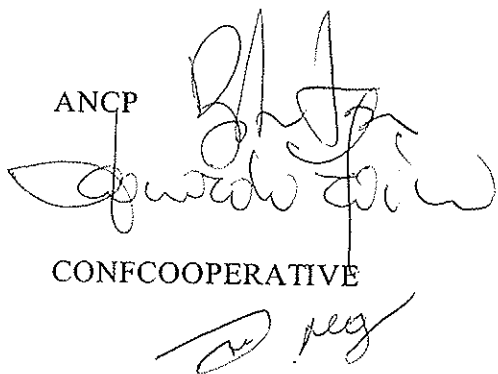


FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

ANCP



CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP



UGL FERROVIERI

FAST CONFSAI

ORSA FERROVIE

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

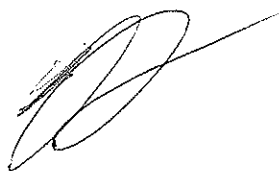
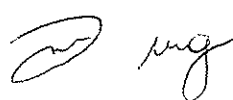
La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali con riserva che sarà sciolta entro il 20 giugno 2025.



**CCNL della Mobilità/
Area contrattuale Attività Ferroviarie
del 22 maggio 2025**

di rinnovo

**del CCNL Mobilità/Area AF
del 22 marzo 2022**



PREMESSA

Con il presente accordo di rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, le parti hanno inteso fornire una risposta responsabile e qualificata alle diversificate esigenze del settore del trasporto ferroviario, comparto strategico per lo sviluppo sostenibile del Paese, con l'obiettivo di intercettare le istanze derivanti dalle grandi trasformazioni economiche e sociali in atto, in un contesto di crescente dinamicità dei business, anche per effetto dei rilevanti investimenti in innovazione tecnologica, nell'ambito di un mercato di riferimento sempre più competitivo e di una rinnovata cultura del lavoro sempre attenta agli strumenti di conciliazione vita-lavoro, nonché alle tematiche della salute, della sicurezza e dell'inclusività.

È stato quindi definito un sistema di regole e di strumenti idoneo ad accompagnare lo sviluppo delle aziende rispetto, da un lato, alle nuove logiche di offerta dei servizi ferroviari di trasporto di persone e merci derivanti dalle sfide del mercato, in un'ottica di maggior efficienza, sicurezza, qualità e sostenibilità, dall'altro, al favorire il benessere dei lavoratori e alle loro condizioni di lavoro, nonché agli sviluppi professionali, alla formazione e al welfare contrattuale.

Grande attenzione è stata rivolta ai temi dell'innovazione tecnologica, delle nuove professionalità, ed agli sviluppi riferiti all'intelligenza artificiale, nella convinzione che la valorizzazione delle potenzialità della digitalizzazione e dell'innovazione possa contribuire al potenziamento delle competenze lungo la catena del valore e all'accelerazione dell'acquisizione di nuove competenze per i mestieri attuali e del futuro, ciò al fine di ispirare e sostenere la trasformazione e l'evoluzione del settore, dando impulso e valore al Sistema Paese.

Con tale obiettivo, le parti hanno condiviso di istituire un'apposita Commissione paritetica con il compito di analizzare le soluzioni digitali ed organizzative in grado di intercettare, definire e valorizzare le nuove professionalità derivanti dalle richiamate trasformazioni. Inoltre, nell'ottica di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e nella convinzione che l'integrazione tra sistema della formazione professionale e mondo del lavoro possa apportare benefici per l'intero settore, con il presente accordo di rinnovo si è, inoltre, riconosciuto nell'apprendistato duale un utile strumento contrattuale cui poter ricorrere.

Le parti confermano altresì la centralità della salute e della sicurezza del lavoro quale bene comune e valore irrinunciabile, da promuovere e diffondere mediante la realizzazione di una rinnovata cultura nelle imprese che, nell'ambito della presente intesa, è stata definita riconoscendo ai lavoratori, attraverso diversi interventi, maggiori protezioni, maggiori protezione, tutele e garanzie.

Da ultimo, nel riconoscere l'importanza di un sistema di Relazioni Industriali improntato alla partecipazione quale strumento idoneo ad individuare soluzioni condivise ed innovative, in grado di temperare le esigenze produttive aziendali con il miglioramento delle condizioni di lavoro, le parti convengono che il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, così come rinnovato, rappresenta un elemento fondante per il settore della mobilità e delle attività ferroviarie, costituendo un sistema di regole certe e condivise, funzionali a rispondere flessibilmente all'evoluzione del mercato garantendo, al contempo, la tutela del lavoro e la valorizzazione delle risorse umane che sempre di più rappresentano per il settore una leva strategica di sviluppo del business.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle imprese che esercitano le attività per il trasporto di persone e merci su ferrovia ed i servizi connessi (quali, la manutenzione e la riparazione dei rotabili, la manovra, la vendita, ecc.), i servizi complementari e accessori nell'ambito delle attività di trasporto ferroviario, nonché le attività di gestione della rete infrastrutturale ferroviaria, assicurandone il mantenimento in efficienza, la sicurezza e lo sviluppo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2026.

INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

PARTE I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

Relazioni industriali

1. Allo scopo di realizzare un moderno sistema di relazioni industriali fondato sull'innovazione e sulla qualità del lavoro, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori e la loro qualità della vita, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
2. Con tale sistema relazionale, funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente CCNL perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori e delle lavoratrici del settore;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere

- previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e di sviluppo di politiche e servizi a supporto del raggiungimento delle pari opportunità di genere;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- individuare e adottare le misure idonee a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori;

B) a livello nazionale le parti stipulanti il presente CCNL, nei limiti di quanto nello stesso convenuto, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione del presente CCNL, con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati, rafforzando la contrattazione di secondo livello;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti, l'interpretazione e/o la corretta applicazione del presente CCNL, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite negli Accordi aziendali/di Gruppo in vigore;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nel CCNL.

C) Organismi paritetici

Le parti si impegnano ad attivare Organismi paritetici così come definiti nel presente articolo entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL.

OSSERVATORIO NAZIONALE

L'Osservatorio Nazionale, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, è la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore;
- linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età

- anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche, alle trasformazioni organizzative e normative e all'evoluzione delle tipologie contrattuali;
- h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorirne l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale si riunirà almeno 1 volta l'anno, e comunque sempre su richiesta congiunta dei componenti di parte sindacale, per effettuare analisi, verifica e confronto sulle aree tematiche sopra individuate.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti. Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale saranno costituiti il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato Sicurezza sul Lavoro di seguito indicati.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato per le Pari Opportunità è composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti il presente CCNL strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato, ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi,

- ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita-lavoro;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente CCNL le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Direttiva dell'Unione Europea 2002/73/CE, dalla Direttiva UE 2019/1158, dalla Convenzione di Istanbul del 7 aprile 2011 e dall'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 che recepisce l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007;
- h) realizzare iniziative atte a sensibilizzare sul fenomeno della violenza sulle donne.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente CCNL al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

Il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro è composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato è sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del

trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative aziendali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate, con l'obiettivo di individuare le buone pratiche in materia.

4. Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

Le Aziende o Gruppi di aziende, relativamente ai rispettivi obiettivi aziendali, possono costituire Sedi Paritetiche di Partecipazione, nelle forme e con le modalità che verranno definite a livello aziendale, che favoriscano il dialogo con le Organizzazioni sindacali ed il loro coinvolgimento quali rappresentanti di *stakeholders* di riferimento, e cioè i lavoratori dipendenti delle stesse Società.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, alla conciliazione tempi di vita privata e lavoro ed alle problematiche connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

1. Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

2. Riguardo alle informazioni fornite in via riservata e qualificate come tali dai datori di lavoro o dai loro rappresentanti si applica quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Art. 2 Assetti contrattuali

Tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale "Testo Unico sulla Rappresentanza" del 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil e Confindustria-Ugl), del 15 gennaio 2014 (Confindustria-Confsal) e del 30 luglio 2015 (Confindustria-OrSA), nonché di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018, il sistema contrattuale è articolato come di seguito:

- contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- secondo livello di contrattazione aziendale destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal CCNL o dalla legge.

Art. 3 Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte principale di regolamentazione degli aspetti normativi, del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC) come definito dal presente CCNL, previsti dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti agli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL che abbiano, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5%, calcolata ai sensi dei citati Accordi Interconfederali.

3. Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza e secondo le modalità previste in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
4. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data

di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

6. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
7. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.
8. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, determinata ai sensi degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, previa consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice, saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale del presente CCNL, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le parti. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori nonché pienamente esigibili per tutte le parti firmatarie del presente CCNL. Conseguentemente le parti firmatarie si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto al presente CCNL.

Art. 4 Secondo livello di contrattazione

1. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territoriali/regionali/nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti congiuntamente alle RSU costituite ai sensi di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, ovvero alle RSA ove esistenti, ciascuno secondo i propri livelli di competenza, per le materie delegate dal presente CCNL e specificate dalla contrattazione aziendale, secondo le procedure e modalità stabilite dal CCNL e dal contratto aziendale. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.
2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, secondo alinea, del presente CCNL, nonché dal punto 6 del presente articolo.
3. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici basata sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai

risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti.

4. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
5. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
6. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente in sede aziendale dalle parti stipulanti il presente contratto, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
7. In attuazione di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni di crisi o di ristrutturazione aziendale o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del punto 1 del presente articolo e di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 5 Procedure di negoziazione a livello aziendale

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 3, sottoscritte dai soggetti di cui al precedente art. 4, punto 1, del presente CCNL, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.
Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al punto 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.
3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in attuazione degli specifici rinvii previsti dal presente CCNL, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a giorni 15 per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 del presente articolo le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. L'attivazione della procedura di cui all'articolo 1, punto 3, lettera B), ultimo alinea, del presente CCNL, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui al precedente punto 2, ovvero punto 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

CAPO II DIRITTI SINDACALI

Art. 6 Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda, secondo le modalità definite dalla stessa, da parte dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL o dell'Organizzazione sindacale di categoria che aderisca agli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL e si obblighi a rispettarne integralmente i contenuti, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
2. La delega dovrà contenere, a pena di nullità, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare i contributi associativi raccolti, il cognome e nome ed il codice identificativo aziendale del lavoratore, la data di sottoscrizione e la firma del lavoratore che la sottoscrive. In conformità alla normativa di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, la delega dovrà altresì contenere il consenso del lavoratore al trattamento dei propri dati personali.
La mancanza di uno dei dati di cui al presente punto 2 rende nulla la delega.
3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
La validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni sindacali, con le modalità di cui al successivo punto 6 del presente articolo.
4. Il contributo sindacale è pari allo 0,55% da calcolare sulle seguenti voci retributive:
- minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68,
 - aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69,
 - salario professionale, di cui all'art. 72,
- e viene applicato anche sulla 13^a e sulla 14^a mensilità, di cui all'art. 70.
5. L'azienda, ricevuta la comunicazione, verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle strutture territorialmente competenti (nazionale o regionale) delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni dei riferimenti bancario o postale per il versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

6. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'Organizzazione sindacale interessata e, per gli adempimenti relativi, all'azienda.
Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL in tema di rilevazione della rappresentatività, gli effetti della revoca si produrranno dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene inoltrata all'azienda.
7. In funzione del perseguimento degli scopi statuari delle singole Organizzazioni sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni di cui al precedente punto 1, l'azienda fornirà con cadenza mensile l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

Art. 7 Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della L. n. 300/1970, le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.
2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.
3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in diffinità a quanto stabilito dai punti 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 8 Permessi sindacali

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL saranno concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni per ciascun anno per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per le attività sindacali di loro competenza.
Tali permessi potranno essere fruiti consecutivamente per un massimo di tre giornate lavorative.
2. Le generalità dei lavoratori investiti delle cariche sindacali di cui al precedente punto 1 del presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate per iscritto dalle strutture territorialmente competenti (nazionali o regionali) delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL alle aziende interessate.
3. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL avanzeranno la richiesta di fruizione di detti permessi per iscritto almeno due giorni prima della data prevista dell'assenza, al fine di consentire le necessarie sostituzioni per garantire la regolare circolazione dei treni. A fronte di

eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo: calamità naturali, elevata concentrazione di eventi morbosi), l'azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso con comunicazione scritta alla Organizzazione sindacale richiedente almeno 24 ore prima della data prevista dell'assenza.

4. I componenti le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della L. n. 300/1970 e dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
5. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o territoriali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della L. n. 300/1970 ed al D.Lgs. n. 267/2000.
6. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.
7. I permessi sindacali retribuiti (ore o giornate) saranno liquidati in base alla retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL e sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, nonché a tutti gli altri fini contrattuali.
8. A livello aziendale, le parti potranno definire intese modificative sul numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione. Sono fatti salvi gli accordi relativi ai permessi sindacali stipulati tra le parti a livello aziendale e vigenti alla data di stipula del presente CCNL, sino alla loro sostituzione con successivi accordi.

Art. 9

Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. In applicazione di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, nelle aziende o nei Gruppi di impresa che applicano il presente CCNL vengono costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) che - congiuntamente alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL ovvero alle rispettive strutture territoriali/regionali - hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente CCNL.
2. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) vengono costituite in ciascuna unità produttiva sulla base di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
Le modalità di elezione (individuazione delle RSU e del numero dei componenti la RSU, composizione delle liste, effettuazione delle operazioni elettorali) saranno oggetto di specifici accordi aziendali che dovranno, comunque, tener conto di quanto stabilito nei predetti Accordi Interconfederali.
3. Le RSU sono titolari in via esclusiva dei diritti, dei poteri, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della L. n. 300/1970, con particolare riferimento a quelle previste per situazioni di trasferimento e di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo.

Art. 10
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. L'individuazione, il numero, le modalità di elezione o di designazione, gli strumenti per l'espletamento delle funzioni e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché le modalità di funzionamento degli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. n. 81/2008, saranno definiti a livello aziendale tenuto conto delle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018.
2. Ai sensi di quanto previsto al punto 4 del suddetto Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018, agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite le seguenti ore di permesso retribuito per ciascun anno: 24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori, 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le imprese che occupano oltre 16 lavoratori. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8 del presente CCNL.
3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81/2008.
4. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo, sono fatti salvi gli assetti definiti in applicazione di eventuali intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.
5. Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008, a livello aziendale, le parti potranno definire le modalità di individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP), nell'ambito degli specifici contesti produttivi di cui al comma 1 del medesimo art. 49, nonché le modalità secondo cui i RLSSP stessi eserciteranno le proprie attribuzioni.

Art. 11
Assemblee dei lavoratori

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL nonché le rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori di cui al precedente art. 9, ovvero le RSA ove esistenti, possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno. Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.
2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro e, in tal caso, potranno essere indette nei limiti di 10 ore annue, fatti salvi specifici accordi a livello aziendale, a condizione che:
 - a) siano indette dalle RSU, ovvero dalle RSA ove esistenti, anche congiuntamente alle strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL;
 - b) ovvero siano indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, per 3 delle 10 ore annue;
 - c) si tengano preferibilmente all'inizio o al termine della prestazione lavorativa;
 - d) abbiano luogo con modalità che consentano di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la regolarità del servizio;
 - e) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora

fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

A livello aziendale, le parti potranno definire modalità diverse per indire le assemblee dei lavoratori.

In occasione dei congressi sindacali e dei relativi adempimenti statutari, le assemblee potranno essere indette dalle singole Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Nel caso in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea potrà essere articolata in almeno due riunioni nell'arco di sei giorni consecutivi.

3. In luogo delle assemblee in presenza, le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 e le rappresentanze sindacali possono richiedere l'indizione di assemblee dei lavoratori da effettuarsi da remoto.
4. Le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 del presente articolo e le rappresentanze sindacali si impegnano, con riferimento all'art. 20 della L. n. 300/1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.
5. Ai lavoratori che, per effetto delle attività in cui sono impiegati, non possono presenziare all'assemblea se non intaccando il proprio periodo di riposo, verrà riconosciuto il recupero del periodo di riposo corrispondente alle ore documentate di presenza ad altra assemblea esclusivamente a titolo di recupero, secondo modalità che saranno definite tra le parti a livello aziendale.
6. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.
7. Il personale interessato da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione e temporaneamente sospeso dal lavoro potrà partecipare alle assemblee nonché ai referendum indetti in azienda ai sensi del successivo art. 12.

Art. 12 Consultazioni certificate e Referendum

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi previste dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale di cui all'art. 21 della L. n. 300/1970, indette:

- dalle RSU;
- ovvero congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL o dalle loro strutture territorialmente competenti;
- dalle RSA ove esistenti.

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline.

I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con

la regolarità del servizio.

3. Per l'effettuazione dei referendum, le aziende metteranno a disposizione dei soggetti sindacali di cui al punto 1 del presente articolo idonei locali ed attrezzature.
4. Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13 Locali

1. Ai sensi dell'art. 27 della L. n. 300/1970, nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:
 - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
 - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente alinea nel rispetto delle procedure aziendali in essere.

Art. 14 Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. n. 113/2012, emanato in attuazione della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 113/2012, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 113/2012.
3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 113/2012.

Art. 15
Non cumulabilità dei diritti sindacali

I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 16
Appalti, cambi appalto e trasferimenti d'azienda

1. Appalti

1.1 Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

1.2 Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

1.3 Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.

1.4 Previa opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

1.5 Le aziende appaltatrici, al fine di saturare le prestazioni settimanali calcolate come stabilito al punto 1.1, 4° capoverso, dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, previa contrattazione aziendale, potranno impiegare i dipendenti nell'ambito di più contratti di appalto, anche se riferiti a diverse attività e previa comunicazione al Committente, aggiornando a tal fine l'elenco delle risorse che operano nell'impianto, a condizione che:

- non risultino attivati in azienda ammortizzatori sociali;
- ai lavoratori interessati sia già applicato il presente CCNL;
- i contratti di appalto siano sottoscritti dalla medesima azienda appaltatrice con il medesimo Committente ovvero con più Committenti appartenenti al medesimo Gruppo industriale;
- l'impiego dei lavoratori avvenga nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- i lavoratori siano impiegati negli impianti collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro assegnata.

2. Cambi appalto e subentro di azienda nell'appalto

2.1 Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da processi di trasferimento di attività per

subentro di azienda a qualunque titolo ed al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza e di favorire la progressiva estensione/applicazione di norme comuni riferite al sistema degli appalti e dei cambi appalto da parte di tutte le imprese che applicano il presente CCNL, il trasferimento all'impresa subentrante del personale occupato in quella cessante al momento della pubblicazione del bando avviene secondo quanto previsto nel presente punto 2.

In coerenza con gli obiettivi congiuntamente dichiarati nel precedente capoverso, le aziende appaltatrici rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, affidatarie dei servizi/attività di seguito specificati, applicheranno, indipendentemente dalla tipologia giuridica dell'impresa appaltatrice, il presente CCNL ai propri dipendenti:

- accompagnamento treni notte e relativi servizi ausiliari;
- assistenza a persone con disabilità o mobilità ridotta;
- ristorazione a bordo treno e relativi servizi ausiliari;
- pulizia a bordo treno, negli impianti e negli uffici e relativi servizi ausiliari (ad es. ferrotel, servizi igienici);
- manovra di materiali rotabili svolta negli impianti ferroviari e nei raccordi.

2.2 In considerazione del vigente quadro normativo in materia di appalti e di disciplina degli obblighi retributivi, contributivi e previdenziali nei confronti dei lavoratori e al fine di coniugare le dinamiche competitive con le regole poste a tutela del lavoro e dell'occupazione, le aziende appaltanti, secondo criteri di trasparenza, acquisiranno nei modi e nelle fasi procedurali previste dalla normativa vigente, tutta la documentazione necessaria al fine di avere visibilità su:

- la capacità economico-finanziaria delle aziende che partecipano alle procedure di appalto in materia di servizi;
- la regolarità contributiva attestata attraverso la verifica del DURC nelle fasi di aggiudicazione e nelle successive fasi di gestione, prima di ogni pagamento previsto;
- il CCNL applicato;
- il numero dei lavoratori impiegati nell'appalto, i relativi livelli di inquadramento e l'orario di lavoro contrattualizzato, mediante una dichiarazione mensile;
- in fase di gestione del contratto: Modelli F24 mensile; DM 10 virtuale, DURC, flusso Uniemens, comunicazione ai Centri per l'Impiego e ogni altra documentazione utile a verificare il regolare e puntuale adempimento degli obblighi nei confronti dei lavoratori;
- autodichiarazione mensile di avvenuto accantonamento delle somme previste a copertura dell'eventuale vacanza contrattuale di cui al successivo punto 5.

A tal fine, le aziende appaltanti acquisiranno, con cadenza mensile, dalle aziende appaltatrici e subappaltatrici, anche per il tramite delle Associazioni datoriali che sottoscrivono il presente contratto ed alle quali le aziende appaltatrici risultano associate, l'elenco completo dei lavoratori occupati nelle attività di cui al presente articolo e le eventuali variazioni, distinto per:

- regione,
 - struttura organizzativa aziendale del committente;
 - lotto al quale si riferisce l'appalto,
- comprensivo, per ciascun lavoratore, dei seguenti dati:
- cognome e nome;

- data di nascita;
- CCNL applicato;
- livello di inquadramento;
- figura professionale o qualifica rivestita;
- attività svolta/e (indicando le % di utilizzo per ciascuna di esse, in caso di svolgimento di più attività);
- tipologia di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato professionalizzante);
- durata del contratto, nei casi di contratto a tempo determinato o di apprendistato professionalizzante;
- percentuale di part-time (rispetto al full time) nei contratti part-time a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- ammortizzatori sociali eventualmente applicati, indicandone la durata (inizio e fine), e con l'indicazione da parte dell'azienda appaltatrice del Responsabile del contratto di appalto/subappalto.

Di tale obbligo si dovrà dare evidenza nei bandi di gara, con indicazione delle penali applicate all'appaltatore in conseguenza della mancata comunicazione di cui sopra.

Fermo restando quanto disciplinato all'art. 1 (Relazioni Industriali), punto 5, lettera B), 5° alinea del presente CCNL, in occasione del cambio appalto, nel rispetto dei limiti di legge e su richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti, le aziende appaltanti daranno informativa su quanto sopra previsto.

2.3 Al fine di tutelare l'occupazione, in occasione dei bandi di gara, si considera il bacino complessivo dei lavoratori inseriti negli elenchi di cui al precedente punto 2.2 che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano lavorato da almeno 9 mesi nelle medesime attività oggetto di gara, sia alle dipendenze dell'appaltatore, sia dell'eventuale subappaltatore preventivamente autorizzato dall'appaltante.

Con riferimento quindi al bacino occupazionale così complessivamente considerato, l'impresa appaltante inserirà nel bando di gara e nel successivo contratto di appalto l'obbligo per l'azienda subentrante, di assumere prioritariamente e con passaggio diretto gli stessi addetti, che operavano alle dipendenze dell'appaltatore o dell'eventuale subappaltatore uscenti, a condizione che siano armonizzabili e coerenti con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante e in relazione al perimetro e/o ai volumi delle lavorazioni/servizi oggetto di appalto.

Per tali lavoratori sarà preso a riferimento l'orario di lavoro individualmente contrattualizzato all'atto del cambio appalto.

Premesso che, nella prospettiva di fornire servizi di mobilità sempre più efficienti e di qualità ai cittadini clienti, i servizi/attività di cui al precedente punto 2.1 affidati con procedure di gara concorrono a raggiungere gli obiettivi di cui sopra, le parti convengono che in occasione dei cambi appalto o di subentro di azienda nei predetti servizi/attività:

- il rapporto di lavoro proseguirà senza soluzione di continuità e saranno salvaguardate le condizioni economiche e normative individuali in godimento con riguardo ai trattamenti fissi e continuativi e agli istituti legati all'anzianità di servizio;

- la disciplina di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 si intende applicata ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro nel settore a partire dalla data di entrata in vigore del citato D.Lgs..

Entro tre mesi dalla conclusione della procedura di cambio appalto, l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni sindacali di categoria si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito della procedura citata anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

- 2.4 Il cambio d'appalto ed il passaggio dei lavoratori all'impresa subentrante saranno oggetto di confronto diretto tra l'azienda cedente, quella subentrante e le strutture competenti (nazionali o regionali) delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, che di norma dovrà concludersi entro 30 giorni antecedenti al passaggio delle attività e comunque prima del cambio appalto, al fine di garantire i necessari adempimenti. Il confronto riguarderà anche le eventuali prestazioni autorizzate per il subappalto.

- 2.5 Nel caso l'appalto e/o il cambio appalto sia di rilevanza nazionale o interregionale e comporti la riduzione del perimetro di attività, l'azienda appaltante darà comunicazione, nei 30 giorni precedenti l'affidamento delle attività, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, specificando gli elementi oggettivi determinanti la riduzione stessa.

- 2.6 Per le attività di cui al precedente punto 2.1 si farà riferimento alle tabelle del costo orario che saranno definite dal Ministero del Lavoro sulla base di quanto previsto dall'art. 41, comma 13, del D.Lgs. n. 36/2023.

- 2.7 I bandi di gara per gli appalti relativi ad attività diverse da quelle di cui al 2° capoverso del precedente punto 2.1, per le quali vale la disciplina del presente articolo, dovranno prevedere l'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e le relative tabelle di costo orario.

3. Trasferimenti d'azienda

- 3.1 Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della L. n. 428/1990, e successive modifiche e integrazioni.

- 3.2 Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della L. n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

4. Ai lavoratori dipendenti dalle ditte appaltatrici addetti ai servizi/attività appaltate di cui al presente articolo che applicano il presente CCNL e che siano in servizio alla data di sottoscrizione del medesimo CCNL, spettano gli importi dell'una tantum di cui all'Allegato A allo stesso CCNL, con le modalità ivi previste.

5. Al fine di garantire ai lavoratori occupati nei servizi/attività appaltate di cui al precedente punto 2.1 quanto previsto al punto 6 dell'art. 3 del presente CCNL, gli appaltatori dovranno prevedere gli accantonamenti mensili necessari a garantire la copertura di un'eventuale vacanza contrattuale, convenzionalmente pari al 30% degli importi definiti nell'allegato A al presente CCNL per ciascun livello/parametro retributivo, ragguagliati a mese.

Facendo seguito a quanto previsto al 4° capoverso del precedente punto 2.3, in caso di cambio appalto o subentro di azienda durante il periodo di vacanza contrattuale l'appaltatore cessante sarà tenuto ad erogare al lavoratore con le competenze di chiusura del rapporto di lavoro gli importi accantonati in applicazione del precedente capoverso in proporzione ai mesi di servizio effettivamente resi quale acconto degli importi a titolo di Una Tantum. Il relativo eventuale saldo sarà erogato dall'appaltatore cessato nei tempi e nei modi previsti dal rinnovato CCNL.

6. Con riferimento a quanto previsto al successivo art. 48 (Pasti aziendali), per le aziende appaltatrici rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, il valore del ticket è fissato dal 1° gennaio 2026 in € 7,00, fatte salve diverse condizioni di miglior favore aziendali in atto.

PARTE II
MERCATO DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 17
Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
 - l'identità delle parti;
 - la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro, il presente CCNL ed il Contratto aziendale applicato con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 - il livello/figura professionale e la posizione retributiva di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - la sede/residenza di lavoro;
 - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, tra i quali:
 - copia del documento di identità o di riconoscimento;
 - certificazione del titolo di studio;
 - copia del codice fiscale;
 - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/figura professionale di inquadramento;
 - in caso di lavoratore extracomunitario, il permesso di soggiorno in corso di validità.
6. Prima dell'assunzione, il lavoratore dovrà produrre il certificato dei carichi pendenti ed il certificato del casellario giudiziale ed è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
Nei casi di cambio appalto o subentro di azienda a qualsiasi titolo per le attività di cui all'art. 16, punto 2.1, del presente CCNL, il costo della certificazione relativa ai carichi pendenti ed al casellario giudiziale sarà a carico dell'appaltatore subentrante.
7. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

8. Il mantenimento della normativa di cui all'art. 18 della L. n. 300/1970, previgente al D.Lgs. n. 23/2015, è assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del codice civile.

Art. 18 **Periodo di prova**

1. Il lavoratore assunto in servizio potrà essere soggetto ad un periodo di prova che deve risultare dalla lettera di assunzione.
2. La durata del periodo di prova è:
 - di 180 giorni di calendario, per i livelli professionali Quadri e A;
 - di 90 giorni di calendario, per i livelli professionali B - C;
 - di 60 giorni di calendario, per i livelli professionali D - E - F.
3. Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo i casi di congedo di maternità e paternità obbligatori e salvo il caso di giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro. In quest'ultimo caso (malattia o infortunio non sul lavoro), il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro sei mesi.
Nei casi di infortunio sul lavoro il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova al termine del periodo di infortunio.
4. Durante il periodo di prova, nonché al termine dello stesso, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova o al termine dello stesso, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
5. Decorso il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio se nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto.
In tal caso il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 19 **Lavoro a tempo determinato**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto.
2. Con riferimento all'art. 19, comma 1, lett. a) e all'art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti individuano le seguenti causali:
 - a) incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - b) fase di avvio di nuovi servizi;
 - c) esigenze derivanti da azioni di innovazione aventi carattere di temporaneità.
3. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di

pari livello e categoria legale è di 24 mesi, comprensivo di eventuali missioni svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite di 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso l'ITL secondo le modalità previste dalla legge e per una durata non superiore a 12 mesi. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

La durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto.

4. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione che abbiano svolto attività lavorativa in forza di uno o più contratti a termine, nella stessa figura professionale ricercata, per un periodo superiore a 6 mesi. Il diritto di precedenza è esercitabile per le assunzioni effettuate nei 12 mesi successivi alla scadenza dell'ultimo contratto a termine, sempreché il dipendente ne faccia richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto; nel caso di più aspiranti all'assunzione sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il congedo di maternità eventualmente fruito durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro è considerato periodo utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente punto 4. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.
5. Nelle situazioni di cui all'art. 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.
6. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato spetta anche ai lavoratori con contratto a termine secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
7. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi in materia di sicurezza sul lavoro e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
8. In applicazione dell'art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende informeranno semestralmente le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, o, in assenza di queste, le strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sulle quantità dei contratti da stipulare. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo modalità definite aziendalmente.
9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nella stessa figura professionale o in figura professionale che svolge mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio.

10. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione di tali divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

11. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni del Capo III del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 20 Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

Con riferimento all'orario di lavoro applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell'individuazione della percentuale della prestazione nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, fatti salvi elementi retributivi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% dell'orario normale settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale.

5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
6. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
7. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nel presente CCNL.
8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.
9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, nel rispetto delle previsioni contrattuali in materia.
10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'art. 8, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale di cui all'art. 33, punto 2, del presente CCNL), punto 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
- Analogamente, ai sensi dell'art. 24, comma 6, del D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza del medesimo art. 24, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
11. L'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, procederà alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale del lavoratore che ne faccia richiesta, per i seguenti casi di gravi e comprovate necessità familiari:
- patologie oncologiche o altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori;
 - assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e che necessiti di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

c. figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. Al di fuori dei casi sopra richiamati, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, definito tra lavoratore e azienda.

13. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

14. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 25 del presente contratto.

15. Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.

16. Nel caso di lavoro a tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano incompatibilità che possano essere in contrasto con la regolarità del servizio e/o la sicurezza dell'esercizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore potranno essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione della prestazione lavorativa o alla variazione in aumento della sua durata.

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

19. Ai sensi dell'art. 6, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (patologia oncologica o grave patologia cronico-degenerativa ingressante), ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della L. n. 300/1970 (lavoratori studenti), nonché ai lavoratori di cui al punto 11 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole elastiche.

L'esercizio della facoltà di revoca deve essere comunicata per iscritto dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario, corredata della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno titolo.

Il lavoratore può richiedere altresì, per iscritto, di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

20. Le variazioni di cui al precedente punto 17 del presente articolo devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni lavorativi in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con una maggiorazione del 5% della quota oraria della retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

21. Il compenso di cui al precedente punto 20 è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R..
22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dalla lettera g) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL.
23. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni del Capo II del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 21
Apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (figura professionale). Esso può essere instaurato, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, con soggetti di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età.
Per i soggetti in possesso di una qualificazione professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, nonché i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.
2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a 6 mesi e, fatto salvo quanto previsto all'ultimo paragrafo del successivo punto 7, superiore a 3 anni. In caso di attivazione di tirocinio extracurricolare, la durata del contratto potrà essere ridefinita con accordo aziendale, tenendo anche conto della durata del tirocinio.
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta tra azienda e lavoratore e deve contenere la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione (figura professionale) al conseguimento della quale è finalizzato il contratto, la durata del contratto, il periodo di prova, il piano formativo individuale come definito nel presente CCNL (All. B), che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione.
4. Qualora il candidato ne sia sprovvisto, il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o da regolamenti, da ottenere nei tempi programmati, nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti, in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
5. La durata del periodo di prova è quella stabilita all'art. 18 del presente CCNL, con riferimento al livello professionale relativo alla qualificazione (figura professionale) al conseguimento della quale è finalizzato il contratto.
6. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che

riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

7. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sarà attribuita la figura professionale da conseguire e lo stesso, convenzionalmente, per i primi 24 mesi sarà inquadrato nella posizione retributiva più elevata del livello professionale immediatamente inferiore a quello previsto per la figura professionale attribuita e, per i successivi 12 mesi nella posizione retributiva iniziale del livello professionale di destinazione finale.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, lo stesso sarà inquadrato per tutta la durata del contratto nella posizione retributiva iniziale del livello professionale previsto per la figura professionale alle cui attività è finalizzata la formazione.

Con riferimento alla figura professionale di Specialista Tecnico Amministrativo, il lavoratore in possesso di laurea magistrale richiesta quale elemento essenziale per l'assunzione sarà inquadrato, per tutta la durata del contratto, prevista in 24 mesi, nel livello professionale B, posizione retributiva B2.

8. Per la durata complessiva del contratto al lavoratore saranno attribuiti i trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie della figura professionale da conseguire.

9. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai soli fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

10. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

11. Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro si applica quanto previsto dall'art. 31 del presente CCNL.

12. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dal presente CCNL.

13. La formazione da erogare all'apprendista si distingue in formazione di tipo professionalizzante e formazione di base e trasversale.

14. La durata della formazione è pari a 120 ore nel triennio per la formazione di base e trasversale e ad almeno 80 ore medie annue per la formazione professionalizzante. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione nell'arco della durata complessiva del contratto.

15. Ai sensi della legislazione vigente la formazione di base e trasversale potrà essere erogata in modalità esterna o interna alle aziende. In quest'ultimo caso l'azienda dovrà possedere i seguenti standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;

- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
 - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
- Nel caso di gruppi di imprese, la formazione con modalità interna potrà essere erogata a tutte le aziende del gruppo.

16. La formazione professionalizzante comprende anche l'adibizione alle mansioni proprie della qualificazione contrattuale (figura professionale) da conseguire, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
17. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
18. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
19. Il lavoratore apprendista dovrà essere affiancato da un tutor, con le seguenti caratteristiche:
 - lavoratore qualificato con livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
 - svolgimento di attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - possesso di almeno tre anni di esperienza lavorativa.
20. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
21. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario.
22. L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.
23. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi dell'art. 42, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente punto sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.
24. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
25. Le figure professionali ed i piani formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante sono quelli di seguito riportati:

Figure professionali

Capo Stazione - (livello professionale B),
Macchinista - (livello professionale B),
Capo Treno/Capo Servizi Treno - (livello professionale B),
Specialista Tecnico Commerciale - (livello professionale B),
Capo Tecnico Infrastrutture - (livello professionale B),
Capo Tecnico Rotabili - (livello professionale B),
Specialista Tecnico Amministrativo - (livello professionale B)
Tecnico di Ufficio - (livello professionale C)
Tecnico Polifunzionale Treno - (livello professionale C),
Tecnico di Protezione Aziendale - (livello professionale C)
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - (livello professionale D),
Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - (livello professionale D);
Operatore Specializzato della Circolazione - (livello professionale D);
Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore Specializzato di Protezione Aziendale - (livello professionale D).

Piani formativi

I piani formativi per ciascuna delle figure professionali sopra indicate sono riportati nell'Allegato B al presente CCNL.

In caso di attivazione di tirocinio extracurricolare, fatte salve le intese già in essere a livello aziendale, i piani formativi saranno ridefiniti con accordo aziendale, tenendo conto della formazione durante il tirocinio.

Le figure professionali e i piani formativi potranno essere integrati con specifico accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL, ovvero tra le parti a livello aziendale, qualora le imprese, in relazione alle esigenze produttive, lo richiedano, anche con riferimento all'inserimento di personale operativo in possesso di specifiche certificazioni/abilitazioni.

Art. 22

Altre tipologie di apprendistato

Al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, le parti condividono la volontà di adottare strumenti di integrazione, in un sistema duale, di formazione e lavoro.

Con tale obiettivo, le parti definiranno specifiche intese per l'accesso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e all'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui agli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 23

Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, il numero e la figura professionale dei lavoratori interessati e la durata delle missioni. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente punto assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla L. n. 300/1970.
5. Ai sensi dell'articolo 31, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Art. 24 Smart working

1. Le parti intendono favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo l'introduzione dello smart working quale strumento utile ai fini di una più efficiente organizzazione del lavoro tesa al perseguimento di incrementi di competitività e produttività.
2. A tal fine, a livello aziendale, le parti potranno definire accordi per la disciplina dello smart working in coerenza con le linee di indirizzo definite nel "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nell'ambito delle quali si confermano il diritto alla disconnessione e la volontarietà da parte del lavoratore.
3. Nei casi in cui il lavoratore, affetto da una malattia grave tra quelle individuate al punto 8 dell'art. 31 del presente CCNL, lo richieda, può essere attivata la prestazione di lavoro con la modalità smart working, previo accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro).
4. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

Art. 25 Percentuali di utilizzo

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato, le missioni in somministrazione a tempo determinato, nonché il contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale, sono attivabili:
 - nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assunibili;
 - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al punto precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e per i contratti part-time che facciano seguito ad una richiesta di trasformazione da parte del dipendente o ad una trasformazione derivante da disposizioni di legge.

Art. 26
Classificazione professionale

1. Premessa

1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono 16 posizioni retributive e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL, nei termini di seguito indicati:

Livelli professionali	Posizioni retributive
F - Generici	F2 F1
E - Operatori	E3 E2 E1
D - Operatori Specializzati	D3 D2 D1
C - Tecnici	C2 C1
B - Tecnici Specializzati	B3 B2 B1
A - Direttivi	A1
Q - Quadri	Q2 Q1

1.2 L'inquadramento del lavoratore è effettuato sulla base delle declaratorie generali per ciascun livello professionale e delle caratteristiche complementari individuate per ciascuna figura professionale, così come definite nel presente articolo.

Le parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle caratteristiche complementari delle stesse non ha carattere esaustivo.

Le declaratorie dei livelli e le caratteristiche complementari delle figure professionali esemplificative consentono, per analogia, di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente CCNL.

Nell'ambito di ciascun livello professionale sono individuate differenti posizioni retributive che, sulla base delle caratteristiche complementari di ciascuna figura professionale esprimono, in forma distinta per le diverse figure professionali o per gruppi di esse, il grado di competenza maturata nello svolgimento delle mansioni e la professionalità acquisita, anche con riferimento alle abilitazioni/patenti.

- 1.3 I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni proprie per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti al livello professionale superiore che abbiano successivamente acquisito ovvero, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e mantenendo la retribuzione relativa al livello professionale/parametro retributivo di provenienza di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL, nonché degli altri elementi fissi e continuativi eventualmente riconosciuti a livello aziendale. Le restanti voci retributive di cui al presente CCNL, nonché gli eventuali ulteriori elementi retributivi previsti a livello aziendale, saranno riconosciuti in relazione alla figura professionale rivestita e all'attività effettivamente svolta, secondo quanto previsto dai medesimi contratti.

Nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore i lavoratori hanno diritto al trattamento corrispondente alle mansioni svolte, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo comunque non inferiore a tre mesi continuativi.

- 1.4 In caso di assunzione i lavoratori saranno inquadrati nel livello professionale cui appartiene la figura professionale di assunzione, alla posizione retributiva minima prevista per la medesima figura professionale, fatto salvo quanto previsto nella Parte II "Mercato del Lavoro" del presente CCNL.

- 1.5 Le parti convengono che, tramite accordi anche a livello aziendale, potranno essere concordati gli opportuni adeguamenti della presente disciplina qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi aziendali applicativi del presente CCNL evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali, in coerenza con l'impianto classificatorio definito nel presente articolo.

- 1.6 In considerazione delle innovazioni tecnologiche in atto nel settore del trasporto ferroviario, anche con specifico riguardo agli sviluppi riferiti all'intelligenza artificiale ed alle conseguenti opportunità in materia di sicurezza, le parti convengono di istituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una Commissione paritetica con il compito di analizzare le soluzioni digitali, già esistenti o emergenti, finalizzate al miglioramento dei processi produttivi, valutandone i riflessi sull'organizzazione del lavoro e proponendo alle parti possibili interventi di adeguamento del sistema di classificazione professionale in coerenza con le nuove professionalità, anche in ottica di valorizzazione delle competenze dei lavoratori.

2. DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

Livello professionale F: GENERICI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali e/o generiche, anche di sorveglianza di impianti e/o strutture, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari, sulla base di indicazioni ricevute, ovvero in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione all'esperienza e alle abilitazioni conseguite. Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Manovale

Lavoratori addetti alle attività di carico e scarico delle merci, di facchinaggio e pulizia per le quali non occorrono specializzazioni o esperienze particolari.

Pulitore impianti fissi e a bordo treno

Lavoratori che, avvalendosi anche di mezzi e di attrezzature meccaniche, provvedono alla pulizia, disinfezione e disinfestazione degli ambienti e delle carrozze ferroviarie, anche in corso di viaggio, nonché all'allestimento e al disallestimento delle vetture.

Generici (servizi ausiliari)

Lavoratori che svolgono, sia a bordo treno che a terra, attività generiche comunque connesse con i servizi ferroviari, che non richiedono particolari qualificazioni professionali.

Addetto di logistica

Lavoratori che provvedono al carico e allo scarico delle merci dai carrelli trasportatori ed il carico e lo scarico dei prodotti destinati ai servizi a bordo; effettuano il prelievo da bordo treno e nei magazzini dei rifiuti con il trasporto fino ai punti di raccolta indicati ed i rifornimenti idrici dei materiali rotabili.

Addetto al minibar

Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, sulla base di procedure prestabilite, promuovono sul treno la vendita dei prodotti commercializzati con l'ausilio del bar mobile, nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello GENERICI, il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale E: OPERATORI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di carattere operativo tecniche e/o amministrative in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione alle esperienze e alle abilitazioni conseguite, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Addetto di bordo

Lavoratori che, anche con conoscenza di lingue estere, effettuano il servizio di accoglienza e assistenza clienti delle carrozze ferroviarie provvedendo ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato e riscuotono e versano gli importi per ogni servizio a pagamento reso alla clientela con i relativi rendiconti.

Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività di condotta e manovra esclusivamente nei raccordi industriali e commerciali con le relative operazioni accessorie nei binari di presa e consegna, provvedendo, se collocati almeno nella posizione retributiva 2, anche al coordinamento ed al controllo di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Meccanico officina fissa/mobile

Lavoratori che, inseriti nel ciclo manutentivo, svolgono attività operative di natura tecnico qualificata anche attraverso l'acquisizione delle abilitazioni previste.

Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario

Lavoratori che, inseriti nel ciclo produttivo, svolgono attività di montaggio e manutenzione dei binari esclusivamente all'interno dei raccordi industriali e commerciali anche attraverso l'utilizzo di mezzi, delle attrezzature e delle abilitazioni previste. Se collocati almeno nella posizione retributiva 2 possono svolgere anche compiti di addestramento e di controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Ausiliario (Circolazione, Manovra Infrastruttura, Manovra Rotabili, Uffici)

Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo anche amministrative di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)

Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore qualificato di logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni di natura amministrativa e/o tecnico/pratiche che richiedono il possesso di conoscenze qualificate.

Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno

Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, sulla base di procedure prestabilite ed in condizioni di autonomia esecutiva svolgono il servizio di sala secondo modalità di esecuzione predeterminata, provvedendo direttamente a bordo treno all'approntamento dei pasti secondo ricette predefinite, alla preparazione delle pietanze ed alla presentazione delle stesse adempiendo alle operazioni di pulizia del materiale e delle attrezzature di ristorazione. Svolgono anche compiti di carattere manuale destinati a fornire il servizio di accoglienza/assistenza a bordo, di ristorazione e le necessarie attività d'offerta, prenotazioni, preparazione e vendita dei prodotti commercializzati. Il tutto nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Comune polivalente
Giovanotto di coperta

Garzone di camera
Cameriere

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello OPERATORI, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di due anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di tre anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale D: OPERATORI SPECIALIZZATI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base di conoscenze professionali specifiche e di adeguata esperienza acquisita nell'esercizio delle proprie mansioni, ovvero attraverso specifici percorsi formativi, svolgono attività operative, tecniche ed amministrative, nell'ambito di metodi e procedure predefiniti comprese attività di addestramento al lavoro e di coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso della qualificazione professionale necessaria, svolgono attività operative e pratiche in assistenza e a supporto del personale medico e paramedico, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso moduli formativi di specializzazione e/o esperienza professionale maturata nei livelli inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività, concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento dei processi e delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sugli impianti e sulle strutture, sulle apparecchiature, sulla sede e sull'armamento, nonché relative a produzione di componenti e apparecchiature dell'infrastruttura ferroviaria, svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sul materiale rotabile e sulle apparecchiature, svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse; effettuano, altresì, la messa in esercizio dei mezzi di trazione.

Operatore Specializzato Circolazione

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi ed apparati di sicurezza; composizione e scomposizione dei convogli ferroviari; condotta di locomotive da manovra, limitatamente a manovre nell'ambito di un impianto di servizio e ad interventi tecnici sui mezzi di trazione e sul materiale rimorchiato.

Operatore Specializzato Commerciale

Lavoratori che svolgono sia a terra che a bordo treno attività di assistenza e accoglienza della clientela, anche con riferimento ai settori dell'accompagnamento notte e della ristorazione dialogando in lingua straniera quando necessario e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Concorrono ad assicurare il buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore Specializzato di Protezione Aziendale
Lavoratori che esplicano attività tecnico/amministrative richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché attività di vigilanza degli asset aziendali, di reception, di controllo degli accessi aziendali, di smistamento e inoltro della corrispondenza e, all'occorrenza, compiti di supporto alle attività dei lavoratori di livello superiore nonché, in possesso delle patenti prescritte, di manutenzione e conduzione di automezzi di servizio su gomma, comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato di logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia operativa coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di trasporto da e per il treno, di carico e di scarico delle merci, attrezzature e materiali utili ai servizi di bordo, alle operazioni di ricezione, presa in consegna, magazzinaggio, custodia e smistamento sia di prodotti alimentari che non alimentari, delle attrezzature di bordo.

Responsabile dei servizi di bordo

Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, in condizioni di autonomia operativa e con specifica ed adeguata capacità professionale svolgono lavori che comportano una particolare conoscenza tecnica, coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore che esplicano i servizi di ristorazione, di accoglienza e di assistenza nelle carrozze ristorante e lungo il treno. Sono responsabili del buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Coordinatore di cantiere

Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti per l'operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi, provvedono anche al coordinamento ed al controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività ad esso connesse.

Coordinatore di armamento ferroviario

Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti, provvedono anche al coordinamento ed al controllo tecnico, operativo e amministrativo delle squadre di armamento ferroviario nei raccordi industriali e commerciali.

Operatore gruista (nei terminal)

Operatore avente specifica professionalità e specializzazione, addetto alla guida di mezzi complessi (autoarticolati, gru semoventi e gru a portale).

Operatore meccanico (nei terminal)

Operatore addetto alla manutenzione e riparazione dei mezzi aziendali utilizzati nelle attività di terminalizzazione.

Operatore sanitario specializzato

Marinaio

Dispensiere cuoco

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello OPERATORI SPECIALIZZATI, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale C: TECNICI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con autonomia operativa e con margini di discrezionalità, nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un qualificato livello di conoscenze e professionalità nonché competenze tecniche, specialistiche, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo di attività operative ed il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, sulla base delle norme vigenti e di apposite istruzioni svolgono attività operative di natura tecnico-sanitaria ed amministrativa, nonché quelle connesse all'accertamento psico-attitudinale e per l'ergonomia, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Tecnico della Manutenzione Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli impianti e degli apparati, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, nonché relative a produzione di componenti e apparecchiature dell'infrastruttura ferroviaria, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Manutenzione Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli apparati e del materiale rotabile, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Circolazione

Lavoratori che svolgono attività di circolazione e/o di controllo e sorveglianza su determinati apparati di sicurezza operando con autonomia operativa relativamente agli istradamenti, ovvero collaborano alle attività gestionali necessarie in stazione ferroviaria di non elevato traffico.

Tecnico di Verifica e Formazione Treno

Lavoratori che svolgono, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione, attività tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nonché attività operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione.

Tecnico di Manovra e Condotta

Lavoratori che svolgono attività: di manovra, di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti ed operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, anche attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; di condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; previa abilitazione al mezzo di trazione, di movimenti di convogli merci o vuoti viaggiatori su tratti di linea specificatamente delimitati e autorizzati oppure tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, di locomotori isolati o accoppiati, di materiali vuoti (anche leggeri) tra gli scali e/o impianti di una stessa località; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico Polifunzionale Treno

Lavoratori che possono svolgere almeno due delle seguenti attività: manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi; manovra di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti; operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, nonché attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione; tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione; previa abilitazione al mezzo di trazione, di movimenti di convogli merci o vuoti viaggiatori su tratti di linea specificatamente delimitati e autorizzati oppure tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, di locomotori isolati o accoppiati, di materiali vuoti (anche leggeri) tra gli scali e/o impianti di una stessa località; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico di Protezione Aziendale

Lavoratori addetti al monitoraggio delle criticità di security, anche a bordo treno, attraverso un'attività di rilevamento degli eventi anomali che interessano il patrimonio aziendale concorrendo alla elaborazione di progetti e favorendo le necessarie attività di tutela; supporto all'operato del personale incaricato di verificare la regolarità dei titoli di viaggio e le violazioni al regolamento di polizia ferroviaria; presenziamento degli asset aziendali in

occasione di eventi che possano provocare ripercussioni sull'attività aziendale svolgendo attività di raccordo con le autorità di P.S.; controllo e verifica della corretta applicazione dei sistemi di sicurezza connessi in occasione di trasporti di merci speciali o pericolose.

Tecnico di Ufficio

Lavoratori che svolgono attività di specifica natura tecnica e/o amministrativa anche operando su sistemi informatici.

Tecnico Commerciale a terra/a bordo

Lavoratori che, in possesso delle specifiche abilitazioni e competenze professionali, espletano attività di assistenza alla clientela svolgendo in particolare, nelle stazioni e a bordo treno, dialogando in lingua straniera quando necessario, attività di controlleria ed emissione dei titoli di viaggio, informazioni alla clientela e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Sono responsabili del buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Tecnico di Logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno, in condizioni di autonomia operativa supervisionano, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'azienda ed in particolare dal responsabile di impianto, tutte le attività che vengono svolte all'interno ed all'esterno dei magazzini, sussidiarie ai servizi a bordo treno, sia ordinarie che straordinarie; provvedono alla corretta ottimizzazione delle risorse umane impiegate, all'adeguamento ed allo sviluppo di procedure, metodologie e tecnologie presenti sui luoghi di lavoro.

Tecnico polivalente terminalista

Tecnico che negli impianti di terminalizzazione svolge una o più delle seguenti attività: Gruista - Meccanico - Manovra.

Tecnico Sanitario

Elettricista

Motorista

Carpentiere

Operaio di Coperta

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello TECNICI, Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di cinque anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale B: TECNICI SPECIALIZZATI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che espletano, con maggiore autonomia operativa e discrezionalità nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un elevato livello di conoscenza, di professionalità e di competenze tecniche, specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, finalizzate

alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo delle attività e dei processi produttivi e il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, svolgono attività tecnico-sanitarie nell'ambito delle mansioni previste dalla vigente normativa per l'infermiere professionale e coadiuvano il medico sulla base di apposite istruzioni negli accertamenti clinico-strumentali, oppure svolgono le operazioni connesse all'esecuzione di esami radiologici, di analisi cliniche, chimiche e microbiologiche, di igiene industriale e di riabilitazione, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nei settori marittimi dei Capi Servizio e dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative:

Capo Stazione

Lavoratori che svolgono attività di dirigenza della circolazione dei treni, di sorveglianza e coordinamento tecnico/pratico/amministrativo/gestionale in ambito stazione e nei settori relativi all'andamento dei treni, di applicazione delle norme regolamentari dell'esercizio ferroviario.

Capo Tecnico Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione e realizzazione dell'infrastruttura ferroviaria in linea, negli impianti, nei cantieri e nei laboratori.

Capo Tecnico Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione dei rotabili e delle apparecchiature negli impianti e nelle officine.

Specialista Tecnico Amministrativo

Lavoratori che svolgono attività: amministrative, gestionali, di supporto e collaborazione, di studio, di ricerca e di coordinamento; specialistiche tecnico-amministrative, contabili, di controllo, verifica e collaudo, di disegno, misurazione e rilievo, di partecipazione alla progettazione nonché di collaborazione e coordinamento di particolari attività.

Specialista Tecnico Commerciale

Lavoratori con qualificata competenza professionale che svolgono attività relative alla promozione, alla vendita nonché alla realizzazione del contratto di trasporto, di sorveglianza e di coordinamento tecnico, pratico, amministrativo e contabile, di collaudo e verifica dei materiali e di assistenza alla clientela, anche dialogando in lingua straniera.

Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale

Lavoratori che svolgono attività di coordinamento e di organizzazione tecnica dei compiti assegnati ai Tecnici, finalizzata al rispetto delle procedure e degli standard attesi durante lo svolgimento delle attività operative, anche attraverso visite degli asset aziendali e il loro presenziamento diretto a prevenire possibili situazioni critiche; accertamento delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria.

Capo Treno/Capo Servizi Treno

Lavoratori che svolgono attività relative alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti sulla base dei regolamenti e della normativa vigenti; alla compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, anche dialogando in lingua straniera, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti e in eventuali altri casi con il possesso di specifiche abilitazioni.

Macchinista

Lavoratori che svolgono attività di condotta di mezzi di trazione con relativo materiale rimorchiato, su treni che circolano sull'intera infrastruttura ferroviaria nazionale, o su tratti di linea della stessa specificatamente autorizzati, con le responsabilità sul convoglio definite in base ai regolamenti e alle normative vigenti e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate dai soggetti competenti previsti dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione, eseguono la prova freno ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato.

Tecnico specializzato polivalente terminalista

Tecnico specializzato che negli impianti di terminalizzazione svolge una o più delle seguenti attività: Impiegato – Gruista – Manovra.

Coadiutore medico

Tecnico Sanitario Specializzato

Nostromo

Capo Elettricista

Capo Motorista

Ufficiale Navale

Ufficiale di Macchina

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello TECNICI SPECIALIZZATI, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale A: DIRETTIVI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di più elevata professionalità, competenze, esperienze e formazione specialistica rispetto al livello inferiore, oltre che delle abilitazioni/patenti prescritte, espletano con discrezionalità e facoltà di iniziativa, nei diversi settori aziendali, attività per l'attuazione di obiettivi produttivi che richiedono specifiche competenze e conoscenze professionali specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, anche attraverso il coordinamento, l'istruzione professionale e la gestione di altro personale e/o di risorse affidate di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Esperto/Impiegato Direttivo

Lavoratori amministrativi e tecnici che con specifica preparazione e/o competenza professionale acquisita rispetto al sistema di conoscenze richiesto nell'ambiente organizzativo di appartenenza, sono adibiti ad attività specialistiche, anche di protezione aziendale, con funzioni gestionali e/o direttive.

Responsabili di piattaforma

Lavoratori che gestiscono con discrezionalità e facoltà di iniziativa l'arrivo e l'uscita delle merci negli impianti di logistica.

Capo traffico traslochi

Lavoratori che svolgono funzioni direttive e specialistiche inerenti la realizzazione dei risultati produttivi anche attraverso il coordinamento e il controllo del processo legato al trasloco delle merci nel settore della logistica.

Capo commessa commerciale

Lavoratori adibiti, con compiti di responsabilità, alla gestione delle commesse commerciali nel settore della logistica sia sotto il profilo tecnico che relazionale.

Livello professionale Q: QUADRI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, svolgono la loro attività con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi e dei processi produttivi dell'azienda. Rientrano in questo livello i lavoratori che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo, o ai quali, in relazione all'elevato contenuto specialistico della professionalità, sono attribuite funzioni organizzative in ambito amministrativo, commerciale o tecnico o progetti di interesse strategico per l'azienda, che comportino attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione, pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

All'interno del livello professionale Q sono individuate due distinte posizioni retributive:

Posizione retributiva 2

Figure professionali esemplificative

Responsabile linea/struttura operativa-tecnica

Lavoratori che, operando sulla base di obiettivi assegnati, sono responsabili di linea/unità operativa-tecnica e gestiscono risorse umane, economiche, tecniche ed organizzative nell'ambito di uno dei seguenti settori aziendali di appartenenza: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, sicurezza e coordinamento dei lavori, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo.

Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale

Lavoratori che in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, espletano servizi ispettivi negli impianti rispetto a disfunzioni gravi e ripetute che possono caratterizzare i processi produttivi aziendali, accertano e contestano a terra e a bordo treno le infrazioni e gli abusi in materia di rilascio, acquisto ed utilizzo dei titoli di viaggio al fine di ridurre le frodi, l'evasione e l'elusione, controllano i servizi forniti dalle società appaltatrici verificando l'operato del relativo personale. Rappresentano il raccordo necessario per le attività di studio, progettazione e realizzazione dei sistemi security necessari alla tutela degli asset aziendali.

Professional

Lavoratori che, sulla base di direttive aziendali, in possesso dei prescritti titoli professionali e con la necessaria conoscenza ed esperienza in uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, ingegneria, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, medico-sanitario, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nel loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione o di pianificazione operativa, finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'utilizzo di sistemi e metodologie innovativi, nonché i lavoratori che hanno il coordinamento, la direzione e il controllo tecnico/contabile nella realizzazione di nuove opere di ingegneria o che curano la supervisione o concorrono all'attuazione operativa dei programmi aziendali e dei processi produttivi, anche con funzioni di coordinamento nell'ambito di strutture operative complesse o esercitando funzioni di rappresentanza.

Professional sanitario

Primo Ufficiale Navale

Primo Ufficiale di Macchina

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative e amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Posizione retributiva 1

Figure professionali esemplificative

Responsabile Struttura operativa complessa

Lavoratori che, in possesso di notevole esperienza, dei prescritti titoli professionali e di elevatissime competenze tecniche e gestionali organizzano e coordinano, in strutture operative articolate e complesse e con ampi margini di discrezionalità ed iniziativa, le risorse di uno dei seguenti settori: manutenzione dell'infrastruttura, manutenzione e verifica dei rotabili, circolazione treni, esercizio rete, condotta rotabili, servizi di bordo, di sicurezza e coordinamento dei lavori, protezione aziendale, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, medico-sanitario, di amministrazione e contabilità e tecnico-amministrativi.

Coordinatore di Protezione Aziendale

Lavoratori che, in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, attuano le politiche, le strategie ed i piani operativi emanati dalla competente struttura aziendale e finalizzati alla tutela e alla salvaguardia degli asset societari anche nella gestione delle anomalie rilevanti; gestiscono rapporti, al livello di competenza, con Polfer, Protezione Civile, Prefetture e Organismi e Istituzioni, nonché delle attività di protezione aziendale nelle situazioni di anomalie ed eventi critici; elaborano e redigono appositi piani di dettaglio per la tutela degli impianti, provvedendo a determinare le misure di protezione necessarie.

Professional Senior

Lavoratori che, in coerenza con la missione aziendale e sulla base delle sole direttive generali, con una spiccata conoscenza di uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, ingegneria, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, medico-sanitario, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nell'ambito del loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione e/o di pianificazione operativa, direzione e coordinamento della progettazione e dei lavori di realizzazione di nuove opere di ingegneria, finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché l'attuazione operativa, con ampi margini di discrezionalità e iniziativa, dei programmi prestabiliti ricercando e utilizzando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

Comandante

Direttore di Macchina

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, sono responsabili della loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Passaggio di posizione retributiva

Il passaggio dalle figure professionali della posizione retributiva 2 alle figure professionali della posizione retributiva 1 avviene esclusivamente sulla base di una positiva valutazione di merito dell'azienda sulle competenze e sulle capacità professionali espresse nelle funzioni svolte e sulla attitudine al disimpegno delle funzioni previste per le figure professionali della posizione retributiva 1.

ATTIVITA' POLIFUNZIONALI

Con le modalità che saranno individuate tra le parti con contrattazione a livello aziendale, i lavoratori in possesso dei requisiti fisici e professionali richiesti in relazione alle rispettive specializzazioni, potranno svolgere attività polifunzionali previa acquisizione delle prescritte abilitazioni da parte del Gestore dell'Infrastruttura e/o dell'Impresa ferroviaria nei livelli professionali B, C e D.

PARTE III ORARIO DI LAVORO

Art. 27 Orario di lavoro

1. Disciplina generale

1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore.

Per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, nei limiti massimi e minimi programmati.

Per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera b) del successivo punto 1.6 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, con i limiti minimi e massimi rispettivamente di 30 e 44 ore settimanali.

Per il personale dipendente dalle aziende che svolgono servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, l'orario di lavoro settimanale di 38 ore è da calcolarsi come media in un periodo di 4 mesi, nel corso del quale possono essere programmate settimane con durata dell'orario di lavoro fino al limite massimo di 48 ore settimanali. A livello di contrattazione aziendale potrà essere concordata l'elevazione fino ad un massimo di 6 mesi del periodo nel quale calcolare la media di 38 ore settimanali con il limite massimo di 48 ore settimanali.

Tutti i limiti di cui al presente articolo sono riferiti alla programmazione dei turni e degli orari di servizio.

1.2 A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un regime di flessibilità nell'anno articolato in tre distinti periodi, ciascuno di durata non superiore a 4 mesi, nei quali la durata settimanale di 38 ore dell'orario di lavoro è da calcolarsi come media in ciascuno dei tre periodi, nel corso dei quali potranno essere previste settimane con durata dell'orario di lavoro fino al limite massimo di 46 ore settimanali e settimane con durata dell'orario di lavoro non inferiore a 30 ore settimanali.

Qualora al termine della procedura negoziale di cui al precedente 1° capoverso non si pervenga alla definizione di un'intesa, le aziende, per i soli lavoratori che operano nei turni/prestazioni di cui alle lettere c) e d) del successivo punto 1.6, potranno realizzare il regime di flessibilità ivi previsto con durata massima settimanale di 46 ore e durata minima di 30 ore, per un solo periodo nell'anno di durata non superiore a 4 mesi.

Durante i periodi di flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione mensile ordinaria sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario ordinario di lavoro settimanale.

1.3 La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è programmata dalle aziende e si realizza in funzione delle esigenze tecniche, produttive od organizzative del servizio.

Le variazioni di tale distribuzione saranno oggetto di specifica negoziazione a livello di contrattazione aziendale, da completarsi, di norma, entro i 20 giorni successivi alla loro presentazione alle strutture sindacali competenti.

Qualora tale negoziazione non determini accordo, le aziende potranno attivare, previa ulteriore comunicazione almeno 20 giorni prima alle strutture sindacali competenti, variazioni alla distribuzione giornaliera vigente fino ad un massimo di 1 ora nell'anno, fermo restando il periodo di lavoro giornaliero originariamente programmato, ovvero, la durata del relativo nastro di impegno originariamente programmato in caso di periodo di lavoro giornaliero in orario spezzato di cui al successivo punto 1.7.

1.4 Il periodo di lavoro giornaliero non sarà superiore a 10 ore, anche nel caso in cui sia adottata la flessibilità di cui al precedente punto 1.2.

Ove il periodo di lavoro giornaliero interessi la fascia oraria 0.00-5.00, la durata dello stesso non potrà essere superiore a 8 ore, salvo una diversa maggiore durata, comunque entro il limite massimo di 9 ore, per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6 e salvo quanto stabilito al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

Inoltre, il limite massimo di 9 ore del periodo di lavoro giornaliero può essere definito tra le parti a livello di contrattazione aziendale per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera c) del successivo punto 1.6, qualora il periodo di lavoro giornaliero abbia inizio non prima delle ore 4.00, ovvero abbia termine entro le ore 1.00.

Per il personale operante a terra dipendente dalle aziende dei servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, con contrattazione a livello aziendale il periodo di lavoro giornaliero diurno interessante la fascia oraria 5.00-24.00 di cui al primo paragrafo del presente punto 1.4 potrà essere elevato fino ad un massimo di 1 ora.

Per lo stesso personale il periodo di lavoro giornaliero che interessi la fascia oraria 0.00-5.00 avrà una durata programmata massima di 10 ore, ferma restando la media di 8 ore tra due riposi settimanali consecutivi.

1.5 L'orario di lavoro settimanale è ripartito, di norma, su 5 giorni.

In relazione a specifiche esigenze tecniche, produttive od organizzative l'orario di lavoro settimanale potrà essere ripartito su 6 giorni.

La ripartizione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, fatti salvi gli accordi in essere, sarà oggetto di specifico accordo a livello di contrattazione aziendale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nell'ambito di una procedura negoziale da attivarsi almeno due mesi prima della sua applicazione e da concludersi entro 20 giorni dalla attivazione della procedura stessa.

1.6 L'orario di lavoro giornaliero può essere articolato:

- a) in turni avvicendati nelle 24 ore;
- b) in turni non cadenzati nelle 24 ore (ad es.: personale mobile);
- c) in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda);
- d) su prestazione unica giornaliera.

Il periodo di lavoro giornaliero di cui alla precedente lettera d) può articolarsi in orario spezzato nei termini previsti al successivo punto 1.7, ovvero in orario misto (prestazione con orario continuativo alternato con prestazione con orario spezzato).

Le variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero saranno oggetto di una specifica procedura negoziale a livello aziendale, da completarsi, di norma, entro i 20 giorni successivi alla attivazione della procedura stessa.

- 1.7 Per i lavoratori che operano nelle prestazioni di cui alla lettera d) del precedente punto 1.6, per orario spezzato si intende il periodo di lavoro giornaliero nel corso del quale è previsto un intervallo non retribuito.

La durata di ciascuno dei due periodi di lavoro che compongono il periodo di lavoro giornaliero non sarà inferiore a 2 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 2 ore e 30 minuti.

Il limite di 2 ore e 30 minuti alla durata massima dell'intervallo tra i due periodi può essere elevato fino a 3 ore con contrattazione a livello aziendale.

Per il personale dipendente dalle aziende che svolgono servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia sui treni in stazionamento, negli impianti ferroviari o negli uffici, le aziende stesse potranno programmare l'orario spezzato di cui al presente punto 1.7 previa contrattazione con le RSU, o con le RSA ove esistenti.

- 1.8 Nel caso del lavoro a turni, di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, per prestazioni che richiedono continuità di presenza il lavoratore del turno cessante può lasciare il posto di lavoro solo quando sia sostituito.

Le aziende garantiranno la sostituzione entro un'ora dal completamento del periodo di lavoro giornaliero programmato. A livello di contrattazione aziendale potrà essere previsto un termine maggiore per la sostituzione, comunque non superiore a 2 ore.

- 1.9 Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'art. 75 (Indennità per lavoro notturno) del presente CCNL quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Si considera servizio notturno quello compreso tra le ore 0.00 e le ore 5.00.

I servizi notturni sono programmabili nel numero massimo di:

- a) due servizi tra due riposi settimanali, elevabili a 3 servizi, purché il terzo non sia consecutivo al precedente, previa contrattazione a livello aziendale;
- b) 10 per mese;
- c) 79 per anno.

Per quanto riguarda il personale mobile, i servizi di cui alle precedenti lettere b) e c) sono definiti al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

A livello di contrattazione aziendale le parti possono definire gli eventuali ulteriori criteri per l'individuazione delle casistiche che, rilevando la possibilità del superamento dei servizi annui di cui alla lettera c) del precedente capoverso, determinino l'applicazione delle norme relative al lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

- 1.10 Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore, fatto salvo quanto definito al successivo punto 2 per il personale mobile.

Ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro nei turni di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, si potranno prevedere, in sede di negoziazione dei turni di servizio, durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nello sviluppo del turno, di norma nel mese.

A livello di contrattazione aziendale le parti potranno altresì definire, per le attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie interessanti l'arco notturno, lo stesso limite minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie tra due riposi settimanali.

- 1.11 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

Nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni, il riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 35 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro, comprendente un'intera giornata di calendario.

Ai fini di cui sopra, qualora il periodo di lavoro giornaliero precedente il riposo settimanale si concluda nella fascia oraria 0.00-6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

- 1.12 Ove il periodo di lavoro giornaliero superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 15 minuti consecutivi.

A tal fine si considerano utili anche le pause per la refezione e ogni altro spazio temporale nel quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, nonché, per i lavoratori il cui periodo di lavoro giornaliero è articolato ai sensi del precedente punto 1.7, l'intervallo collocato tra i due periodi di lavoro.

A livello di contrattazione aziendale le parti definiranno, in funzione della specificità del servizio, le modalità di fruizione dell'istituto in coerenza con quanto definito nel presente punto.

2. Disciplina particolare per il personale mobile

2.1 Definizioni:

- a) il presente punto 2 si applica al personale definito alla successiva lettera b) quando è utilizzato in servizio ai treni, compresi eventuali trasferimenti di materiale rotabile non in servizio commerciale, ovvero al personale navigante (PNT) di cui alla successiva sezione specifica 2.7.H, o in almeno una delle attività di cui alla successiva lettera c).

Per quanto non diversamente disciplinato, a detto personale si applica la disciplina generale di cui al precedente punto 1 del presente art. 27;

- b) ai fini della presente disciplina e con riferimento all'art. 26 (Classificazione professionale) del presente CCNL, si definisce:

- *personale di macchina (PDM)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria o dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Macchinista";
 - *personale di bordo (PDB)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria o dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "CapoTreno/Capo Servizi Treno", o la figura professionale di "Tecnico Commerciale a bordo", ovvero la figura professionale di "Operatore Specializzato Commerciale";
 - *personale polifunzionale treno (PPT)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Tecnico Polifunzionale Treno";
 - *personale dei servizi (PDS)*: il lavoratore, di norma non dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale, per ognuna delle articolazioni che seguono, è attribuita la figura professionale di:
 - per il *personale di accompagnamento notte (PAN)*: "Operatore Specializzato Commerciale" o "Addetto di Bordo";
 - per il *personale di assistenza e/o ristorazione (PAR)*: "Operatore Specializzato Commerciale";
 - per il *personale ausiliario e/o pulizia (PAP)*: "Pulitore a bordo treno";
 - *personale navigante (PNT)*: il lavoratore, di norma dipendente dalla società che effettua il servizio marittimo di traghettamento ferroviario, al quale è attribuita una delle figure professionali di Mozzo, Allievo comune polivalente, Piccolo di cucina, Comune polivalente, Giovanotto di coperta, Garzone di camera, Cameriere, Marinaio, Dispensiere cuoco, Eletttricista, Motorista, Carpentiere, Operaio di coperta, Nostromo, Capo Eletttricista, Capo Motorista, Ufficiale Navale, Ufficiale di macchina, Primo Ufficiale Navale, Primo Ufficiale di macchina, Comandante, Direttore di Macchina;
- c) agli stessi fini si definisce *lavoro* il tempo nel corso del quale il lavoratore svolge una delle seguenti attività:
- *condotta*, nel corso della quale il PDM è responsabile della guida del treno. A sua volta, tale attività si definisce:
 - *continuativa*, quando, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, si svolge in servizio al medesimo treno o a più treni e comunque con modalità operative, comprese le attività accessorie e complementari, che non ne determinino le interruzioni di continuità descritte per la "condotta effettiva" nel capoverso successivo del presente alinea;
 - *effettiva*, data, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, dalla sommatoria dei periodi di condotta continuativa di cui al precedente capoverso del presente alinea, interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDM non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da fermate di servizio in orario della durata di almeno 30 minuti, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione. Tali interruzioni assorbono la pausa di cui al primo capoverso del precedente punto 1.12.
 - *scorta*, nel corso della quale il PDB o il PPT, ovvero il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, opera in servizio al treno;

- *accessoria*, nel corso della quale il PDM esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, o il PDB, ovvero il PPT, oppure il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, svolgono operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione o al servizio del treno, ovvero, altresì, il PDM o il PDB/PPT/PDS, procedono alle operazioni di consegna diretta nei casi di cambio con altro equipaggio in servizio al medesimo treno;
- *complementare*, nel corso della quale il PDM esegue, per esigenze di esercizio dell'azienda o del gestore dell'infrastruttura, operazioni di spostamento del mezzo di trazione e/o del convoglio precedenti e/o successive al servizio del treno, ovvero, attività nel corso della quale, ove necessario e nell'ambito delle proprie competenze, il PPT supporta il PDM durante l'esecuzione di dette operazioni;
- *riserva*, nel corso della quale il personale è presente in un impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un servizio, ovvero di una o più delle attività sopra descritte;
- *sosta di servizio*, nel corso della quale il personale, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, rimane a disposizione dell'azienda presso un impianto al termine di una delle attività previste ed in attesa di iniziare la successiva programmata;
- *pausa*, nel corso della quale, nell'ambito di una sosta di servizio, di uno spostamento di servizio o di un periodo di riserva, il personale beneficia di un intervallo di tempo ai fini del recupero psico-fisico pur rimanendo a disposizione dell'azienda;
- *spostamento di servizio*, nel corso del quale il personale, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
 - si reca anche in treno presso una località posta al di fuori della propria base operativa di assegnazione, provenendo da quest'ultima, oppure, viceversa, presso una località appartenente alla propria base operativa provenendo da una località esterna a detta base operativa;
 - si sposta tra località diverse collocate al di fuori della propria base operativa di assegnazione;
 - si reca presso la struttura alberghiera per la fruizione del riposo fuori residenza dopo l'effettuazione di un periodo di lavoro giornaliero o, viceversa, proviene dalla stessa per effettuare un periodo di lavoro giornaliero, con percorrenza superiore a 10 minuti per ognuno dei due casi;
 - si sposta tra impianti collocati all'interno della propria base operativa di assegnazione, tra l'una e l'altra delle attività sopra descritte;

d) sempre agli stessi fini, si definisce inoltre:

- *base operativa*: entità organizzativa convenzionale entro il cui perimetro il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, composta dall'insieme degli impianti ferroviari collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro del lavoratore. Con contrattazione a livello aziendale il perimetro della base operativa potrà essere diversamente individuato sulla base di specifiche esigenze produttive ed organizzative;

- *modulo di equipaggio*: modello organizzativo di servizio ai treni definito secondo le disposizioni dell'ANSFISA (Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture stradali e autostradali), ove previste, e gli accordi aziendali, articolato come segue:

- *MEC1*: modulo di condotta operante con un solo agente PDM in cabina di guida;
- *MEC2*: modulo di condotta operante con due agenti PDM in cabina di guida;
- *MEC3*: modulo di condotta operante con un solo agente PDM e un agente PPT in cabina di guida;
- *MEC4*: modulo di condotta operante con un solo agente PDM e coadiuvato in cabina di guida, nei casi previsti, da un agente PDB;
- *MEB1*: modulo di bordo operante con un solo agente PDB;
- *MEB2*: modulo di bordo MEB1 operante con altri agenti PDB;
- *MES*: modulo di servizio composto da personale PDS, articolato per le rispettive attività in *MES1* (accompagnamento notte); *MES2* (assistenza e/o ristorazione); *MES3* (assistenza e/o pulizia).

E' subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego di ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni dell'ANSFISA e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel presente articolo;

- *riposo giornaliero*: periodo continuativo di tempo a completa disposizione del lavoratore intercorrente tra due periodi di lavoro giornaliero tenuto conto di quanto previsto al successivo punto 2.3, a sua volta definito:
 - *in residenza*: quando è fruito tra il termine di un periodo di lavoro giornaliero e l'inizio di un nuovo periodo di lavoro giornaliero presso la propria base operativa di assegnazione;
 - *fuori residenza (RFR)*: quando non può essere fruito presso la propria base operativa di assegnazione;
- *servizio in andata e ritorno (A/R)*: composto da un unico periodo di lavoro giornaliero preceduto e seguito da un riposo giornaliero in residenza, ovvero preceduto o seguito da un periodo di riposo settimanale;
- *servizio con RFR*: composto da due distinti periodi di lavoro giornaliero, tra loro separati da un riposo giornaliero fuori residenza, in cui il primo periodo è preceduto da un riposo giornaliero in residenza o da un riposo settimanale ed il secondo periodo è seguito da un riposo giornaliero in residenza o da un periodo di riposo settimanale;
- *assenza dalla residenza*, è il periodo intercorrente tra l'ora di partenza effettiva del treno da uno degli impianti ferroviari della base operativa di appartenenza e l'ora reale di arrivo del treno, nello stesso impianto ferroviario in cui ha avuto inizio il periodo di lavoro giornaliero o in altro impianto ferroviario della stessa base operativa, e comprende anche l'eventuale riposo fuori residenza;

e) infine, allo scopo di disciplinare opportunamente l'articolazione degli orari per rispondere alle diverse modalità organizzative del lavoro e dei regimi di orario e alle condizioni operative di erogazione dei servizi, proprie delle attività che caratterizzano il personale mobile ricompreso nel campo di applicazione del presente CCNL, si individuano le seguenti Sezioni Specifiche quali articolazioni normative del presente punto 2 riferite ad aziende o strutture organizzative delle stesse rispettivamente dedicate, in via esclusiva o prevalente, ad ognuna delle attività di seguito descritte:

- *servizi passeggeri a mercato (SP1)*, comprendenti i servizi circolanti in tutto o in parte su tratte ferroviarie classificate AV/AC;
- *servizi passeggeri regionali e locali (SP2)*, comprendenti i servizi regolati dalla legislazione nazionale di cui al D.Lgs. n. 422/1997 e s.m.i. e dalla relativa legislazione attuativa regionale, ovvero effettuati tra due Regioni limitrofe su autorizzazione del competente organismo di cui alla L. 23 luglio 2009, n. 99 e s.m.i., in quanto valutati compatibili con dette legislazioni;
- *servizi passeggeri media-lunga percorrenza (SP3)*, comprendenti tutti gli altri servizi, inclusi quelli effettuati tra due o più Regioni tra loro limitrofe autorizzati dal citato organismo ed i servizi a mercato non rientranti nella definizione di SP1 di cui al precedente 1° alinea;
- *servizi merci (SM)*;
- *servizi complementari e di supporto alle attività ferroviarie*, forniti, di norma, da aziende diverse dalle imprese ferroviarie, a loro volta articolati in:
 - accompagnamento treni notte (SAN);
 - assistenza e/o ristorazione a bordo treno (SAR);
 - ausiliari e/o pulizia (SAP);
 - navi traghetto (SNT).

2.2 Le attività "accessoria" e "complementare" di cui alla lettera c) del precedente punto 2.1 vengono quantificate ed eventualmente ulteriormente specificate a livello aziendale, anche in relazione all'evoluzione della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, delle caratteristiche dell'infrastruttura e del materiale rotabile.

All'atto dell'entrata in vigore del presente CCNL restano confermate, per tali attività, le specificazioni e le quantità in vigore nelle singole aziende. Le eventuali successive variazioni saranno oggetto di informativa preventiva alle strutture sindacali interessate, almeno 20 giorni prima della loro introduzione.

Nel caso di servizi giornalieri promiscui, effettuati cioè con diversi moduli di equipaggio, i limiti del periodo di lavoro, della condotta e del riposo giornaliero, come definiti nelle singole Sezioni Specifiche di cui al successivo punto 2.7, saranno quelli relativi ai moduli di condotta MEC1 o MEC3 o MEC4, qualora si abbia una durata complessiva del periodo di lavoro giornaliero programmato con tali moduli, pari o superiore a 2 ore e 30 minuti. In tali casi, la durata delle soste di servizio o gli spostamenti di servizio di cui alla lettera c), ultimo alinea, 2° capoverso del precedente punto 2.1, tra due servizi di condotta programmati con moduli di equipaggio diversi, sarà attribuita al 50% a ciascuno dei due servizi.

2.3 Le aziende garantiranno con i mezzi necessari gli spostamenti del personale nell'ambito della base operativa per fare ritorno, a servizio compiuto, all'impianto di partenza quando questo sia diverso da quello di arrivo.

Il riposo giornaliero decorre dall'ora di rientro nell'impianto di partenza, con le modalità definite a livello aziendale.

Nei casi in cui vengano programmati riposi fuori residenza (RFR) in applicazione di quanto previsto nelle successive parti specifiche, le aziende garantiranno la completa fruizione del RFR stesso nella struttura individuata a tale scopo.

2.4 Riposo settimanale

2.4.1 Il periodo di riposo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro giornaliero, comprendente il giorno di riposo settimanale come definito al punto 1 dell'art. 30 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL ed il riposo giornaliero.

2.4.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno, ma con contrattazione a livello aziendale è spostabile tra il 4° e il 7° giorno garantendo, nella programmazione dei turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo.

2.4.3 A livello di contrattazione aziendale, secondo la procedura di cui al successivo punto 2.9, possono essere concordate:

- a) le condizioni per la riduzione ad un minimo di 35 ore consecutive del limite di cui al precedente punto 2.4.1, per un massimo di 8 volte nell'anno;
- b) le condizioni per la riduzione del monte ore annuo di cui al precedente punto 2.4.2 e le eventuali modalità alternative a tale monte ore annuo, per la fruizione a condizioni equivalenti dei riposi settimanali programmati nell'arco dell'anno.

2.4.4 La ripresa del servizio al termine del periodo di riposo settimanale è quella definita al precedente punto 1.11, fatto salvo quanto definito nel successivo punto 2.7.D (Sezione specifica "SM" – servizi merci).

2.5 Lavoro notturno

Per i lavoratori di cui al presente punto 2, si applica la disciplina generale di cui al 1° e al 2° capoverso del precedente punto 1.9.

I servizi notturni tra due riposi settimanali, nel mese e nell'anno sono invece fissati, per ogni Sezione Specifica, come stabilito al successivo punto 2.7.

In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, a livello di contrattazione aziendale possono essere concordate modalità di calcolo diverse del limite numerico annuo di servizi notturni, nonché gli eventuali ulteriori criteri di cui all'ultimo capoverso del medesimo punto 1.9.

2.6 Pause

Con riferimento alla definizione di cui al 7° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, anche per i lavoratori di cui al presente punto 2 si applica la disciplina generale di cui al 1° capoverso del precedente punto 1.12.

Per la fruizione del pasto ai sensi dei punti 1 e 3 dell'art. 48 del presente CCNL, nella programmazione dei turni dovrà essere prevista una pausa di almeno 30 minuti, considerata all'interno del periodo di lavoro giornaliero; tale pausa non è assorbita dall'eventuale RFR diurno qualora interessi le fasce orarie 11.00-15.00 e/o 18.00-22.00 e la durata dello stesso RFR sia quella minima, mentre invece negli altri casi è confermato che la pausa è assorbita dal RFR qualora lo stesso interessi le suddette fasce orarie. Tale pausa non è programmata nei casi di prestazioni notturne non successive ad un RFR, qualora tali prestazioni abbiano inizio a partire dalle ore 22.00.

A livello di contrattazione aziendale potranno essere concordate specifiche diverse modalità per la fruizione del pasto e, nei casi previsti, del pasto durante la pausa, nonché le eventuali modalità di adeguamento a tale scopo della durata della stessa.

2.7 Sezioni Specifiche

La normativa che segue è riferita ad ognuna delle Sezioni Specifiche di cui alla lettera e) del precedente punto 2.1 ed esclusivamente ai moduli di equipaggio ivi indicati, composti come descritto alla lettera d) del medesimo punto 2.1.

A livello di contrattazione aziendale possono essere concordate eventuali ulteriori configurazioni organizzative dei moduli di equipaggio, le cui corrispondenti norme di utilizzazione andranno definite nell'ambito della relativa Sezione Specifica di appartenenza, fermo restando quanto definito nella medesima e, ove previsto, sulla base di quanto disposto dall'ANSFISA.

2.7.A Sezione Specifica "SP1" (servizi passeggeri a mercato)

A.1 Lavoro giornaliero

a) La durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:

- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2.
- 17 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 9 ore per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 3° e 4° alinea per i servizi notturni;

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese, può essere concordata:

- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a) e l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1° e al 2° alinea della precedente lettera a);
- l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi diurni con RFR e con durata massima di 9 ore, di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9 si può concordare:

- l'elevazione fino a 18 ore della durata complessiva dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR di cui al 5° alinea della precedente lettera a);
- allo scopo di ridurre il numero di servizi con RFR programmabili nel mese di cui alla lettera b) del successivo punto A.3, il prolungamento fino a 11 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per il PDB per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a) anche interessanti la fascia oraria 0.00-1.00, nel numero massimo di 5 servizi per mese.

A.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

A.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;

b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:

- 2 tra 2 riposi settimanali;
- 5 nel mese;

c) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;

d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare l'elevazione del periodo di assenza dalla residenza fino ad un massimo di 30 ore.

A.4 Servizio di condotta

a) per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:

- 6 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2;

- 5 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1;
- 7 ore di condotta effettiva per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1.

A.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
- b) 11 per mese;
- c) 79 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

A.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di 2 ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti alla precedente lettera a) del punto A.1.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un termine più elevato rispetto ai limiti massimi programmabili del periodo di lavoro giornaliero, comunque non oltre le 2 ore.

2.7.B Sezione Specifica "SP2" (servizi passeggeri regionali e locali)

B.1 Lavoro giornaliero

a) La durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:

- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 9 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEB1, MEB2;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 8 ore e 30 minuti per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 4° e 6° alinea per i servizi notturni.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di contemperare il miglioramento dell'efficienza produttiva delle imprese e la riduzione del

numero dei RFR, può essere concordata, limitatamente ai servizi effettuati su linee complementari di RFI S.p.A. e/o su linee di altri gestori dell'infrastruttura ferroviaria:

- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 1° e al 3° alinea della precedente lettera a).

Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1°, 2° e 3° alinea e per i servizi diurni di cui al 6° alinea della precedente lettera a).

B.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00;

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese, è possibile concordare:

- le condizioni per la riduzione fino a 11 ore consecutive della durata minima del riposo giornaliero in residenza tra servizi programmati in A/R collocati su due distinte giornate di calendario consecutive e le cui prestazioni giornaliere siano entrambe collocate nella fascia oraria 6.00-22.00.

Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare:

- la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza di cui al 1° alinea della precedente lettera a), a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00;
- l'ampliamento della fascia oraria di cui al 1° alinea della precedente lettera b) al periodo 5.00-24.00.

B.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a:

- 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;
- 6 ore consecutive, qualora il RFR sia collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00.

b) Il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:

- 2 tra due riposi settimanali;
- 5 nel mese, per il PDM;
- 4 nel mese, per il PDB.

c) L'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore.

d) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.9, può essere concordata la riduzione a 6 ore consecutive di durata minima del RFR nel caso in cui entrambi i periodi di lavoro giornaliero afferenti tale RFR siano collocati nella fascia oraria 5.00-24.00.

B.4 Servizio di condotta

a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:

- 5 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
- 5 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 5 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'elevazione fino a 6 ore del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4.

B.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
- b) 11 per mese;
- c) 79 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

B.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di due ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti alla precedente lettera a) del punto B.1.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un termine più elevato rispetto ai limiti massimi programmabili del periodo di lavoro giornaliero, comunque non oltre le 2 ore.

2.7.C Sezione Specifica "SP3" (servizi passeggeri media-lunga percorrenza)

C.1 Lavoro giornaliero

a) la durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:

- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 17 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio, con durata massima pari a 9 ore per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 3° e 4° alinea per i servizi notturni.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:

- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a);
- l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1° alinea e per i servizi diurni di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

C.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

C.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;

- b) la durata minima del RFR è pari a 6 ore consecutive, se il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00;
- c) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
- 2 tra 2 riposi settimanali;
 - 5 nel mese;
- d) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;
- e) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare l'elevazione del periodo di assenza dalla residenza fino ad un massimo di 30 ore.

C.4 Servizio di condotta

- a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:
- 6 ore di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
 - 4 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere effettuate con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - 6 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
- l'elevazione fino ad un massimo di 5 ore della condotta continuativa di cui al 2° alinea della precedente lettera a).

C.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
- b) 11 per mese;
- c) 79 per anno;
- d) a livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio notturno tra due riposi settimanali consecutivi, purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente e non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 0.00-5.00, fino ad un massimo di 2 volte nel mese.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

C.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di 2 ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti alla precedente lettera a) del punto C.1.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un termine più elevato rispetto ai limiti massimi programmabili del periodo di lavoro giornaliero, comunque non oltre le 2 ore.

2.7.D Sezione Specifica "SM" (servizi merci)

D.1 Lavoro giornaliero

a) La durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:

- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4, comprendente una pausa di almeno 30 minuti;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 7 ore per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio, MEC3 oppure MEC4, con le modalità definite a livello aziendale;
- 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEC3 oppure MEC4, con le durate massime dei due periodi antecedente e seguente il RFR pari ai limiti di cui ai precedenti 1°, 2°, 3° e 4° alinea.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, si può concordare:

- l'elevazione a 11 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e/o l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a);
- l'elevazione a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e/o l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a);
- l'elevazione a 9 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 3° alinea della precedente lettera a);
- l'elevazione a 8 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 4° alinea della precedente lettera a);
- l'elevazione a 18 ore complessive dei due periodi giornalieri antecedente e seguente il RFR di cui al 5° alinea della precedente lettera a), con la durata massima pari a 10 ore per i servizi diurni.

D.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 16 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00;
- 22 ore consecutive, dopo ciascun servizio nel caso di 2 servizi notturni consecutivi non intervallati da riposo settimanale, riducibili a 18 ore se il 2° servizio notturno è seguito da un RFR.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, si può concordare la riduzione fino a 14 ore del riposo giornaliero di cui al 1° alinea della precedente lettera a).

D.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive e interessa la fascia oraria 0.00-5.00;

b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:

- 2 tra 2 riposi settimanali, elevabili a 3 con contrattazione a livello aziendale,
- 5 nel mese;

c) l'assenza dalla residenza, determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno), non potrà essere programmata di norma per periodi superiori a 24 ore;

d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:

- la programmazione di un 3° RFR tra due riposi settimanali;
- la programmazione di un massimo di 3 RFR diurni nel mese collocati nella fascia oraria 5.00-24.00, ciascuno tra due riposi settimanali consecutivi;
- l'elevazione degli RFR nel mese, di cui al 2° alinea della precedente lettera b);
- l'ampliamento fino ad un massimo di 30 ore del periodo di assenza dalla residenza di cui alla precedente lettera c). In tali casi, il servizio di ritorno deve essere composto esclusivamente da attività di condotta, con accessorie e complementari ad essa strettamente collegate.

D.4 Servizio di condotta

a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:

- 6 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 nella fascia oraria 5.00-24.00;

- 5 ore e 30 minuti di condotta effettiva per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 nella fascia oraria 0.00-5.00.

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:

- l'elevazione fino a 30 minuti dei limiti massimi per la programmazione della condotta di cui alla precedente lettera a);
- l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria di cui al 1° alinea della precedente lettera a), ove venga concordata l'estensione del periodo di lavoro giornaliero di cui al 2° alinea della lettera b) del precedente punto 2.7.D.1.

D.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

- a) 3 servizi tra due riposi settimanali consecutivi purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente ed interessi per non più di 1 ora la fascia oraria 0.00-5.00;
- b) 12 per mese
- c) 79 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5;

d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9 può essere concordato:

- che il 3° servizio notturno di cui alla precedente lettera a) interessi per più di 1 ora la fascia 0.00-5.00 e che i 3 servizi notturni non siano tutti consecutivi tra loro. In tali casi, il 3° servizio notturno deve essere seguito da un riposo settimanale di durata minima di 60 ore e la successiva prestazione giornaliera deve essere una prestazione diurna in A/R collocata nella fascia oraria 5.00-24.00; non potrà, quindi, essere seguita da un RFR. In tali casi non si applica quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 1.11.

D.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di tre ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso:

- non oltre la 11^a ora in caso di prestazioni lavorative diurne effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
- non oltre la 9^a ora in caso di prestazioni lavorative notturne effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
- non oltre la 10^a ora in caso di prestazioni lavorative diurne effettuate con modulo di equipaggio MEC3 ovvero MEC4;
- non oltre la 8^a ora in caso di prestazioni lavorative notturne effettuate con modulo di equipaggio MEC3 ovvero MEC4.

Per i servizi A/R di cui ai precedenti alinea, le aziende adotteranno prioritariamente le azioni per consentire il rientro in residenza del lavoratore.

2.7.E Sezione Specifica "SAN" (accompagnamento treni notte)

E.1 L'orario di lavoro settimanale di cui al precedente punto 1.1 sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli di lavoro" che potranno svolgersi anche su periodi superiori a 7 giorni, purché nell'ambito del ciclo siano rispettati i giorni di riposo settimanale previsti per legge e l'orario di lavoro del ciclo sia fissato in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore, che dovrà essere comunque garantito su base mensile.

E.2 L'orario di lavoro del personale viaggiante è costituito da:

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), secondo alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), terzo alinea, considerando pari a 75 minuti per ogni tratta il tempo delle operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo del treno, e con diversa quantificazione che potrà essere concordata a livello aziendale in fase di definizione dei turni di cui al successivo punto 2.9;
- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), ottavo alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), quinto alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), settimo alinea.

Il tempo totale concorre alla formazione dell'orario di lavoro stabilito dai cicli lavorativi.

La combinazione di più servizi satura il tempo del ciclo opportunamente riproporzionato all'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto.

E.3 In considerazione del fatto che i servizi oggetto della presente disciplina particolare si svolgono normalmente a cavallo di due giornate consecutive di calendario, la durata massima di un periodo programmato di lavoro ordinario non sarà superiore a 18 ore consecutive riferite a un servizio di sola andata o di solo ritorno.

Ove il servizio di accompagnamento superi il suddetto limite, la prestazione lavorativa sarà prolungabile, in funzione delle esigenze dell'orario di percorrenza del servizio, sino all'arrivo alla stazione di destinazione, aumentata dei tempi accessori che costituiscono l'orario di lavoro, come stabiliti al precedente punto 2.7.E.2, 2° alinea.

E.4 Data la specificità dei servizi di accompagnamento dei treni notte, al personale addetto non si applicano le disposizioni di cui al 2°, 3° e 4° capoverso del precedente punto 1.9.

E.5 I servizi di andata e conseguente ritorno programmati non possono essere più di 4 tra 2 riposi settimanali.

E.6 L'assenza dalla residenza così come definita al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea, sarà programmata per periodi non superiori a 70 ore consecutive. Eventuali

variazioni potranno essere concordate a livello aziendale, in funzione di specifiche esigenze organizzative/produttive.

E.7 In relazione alla particolare tipologia dell'attività svolta, il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, tra due servizi non deve essere inferiore a 28 ore, comprendenti un'intera notte.

Eventuali variazioni potranno essere concordate a livello aziendale, in funzione di specifiche esigenze organizzative/produttive.

E.8 I riposi giornalieri fuori residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, potranno essere fruiti nel minimo di 8 ore consecutive, riducibili sino a 6 ore consecutive da concordare in sede di determinazione dei turni a livello aziendale. A livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere altresì concordata la durata minima del riposo fuori residenza da fruire in casi eccezionali, purché sia comunque garantita al lavoratore una protezione appropriata, come previsto per legge.

E.9 Il periodo di riposo è disciplinato ai sensi del precedente punto 2.4.1.

E.10 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

2.7.F Sezione Specifica "SAR" (assistenza e/o ristorazione a bordo treno)

F.1 In relazione alle specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, l'orario ordinario di lavoro settimanale, fissato in 38 ore, sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli lavorativi", che potranno essere articolati anche su periodi superiori a 7 giorni purché, nell'ambito del ciclo, siano rispettati i giorni di riposo settimanale previsti e la durata dell'orario di lavoro del ciclo sia fissata in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore.

In programmazione, l'orario settimanale di lavoro si calcola e si intende realizzato come media nel turno, con il limite massimo di 46 ore ed il limite minimo di 30 ore settimanali. In tale ambito la programmazione dovrà garantire su base quadrimestrale il rispetto delle 38 ore settimanali.

F.2 L'orario di lavoro del personale viaggiante è costituito da:

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), secondo alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), terzo alinea; considerando il tempo delle operazioni da eseguire, prima della partenza e dopo l'arrivo del treno, pari a 60 minuti per i treni aventi origine nella stazione di presa servizio, 30 minuti per i treni in transito e 30 minuti dopo l'arrivo del treno. Nel caso non dovesse esserci la necessità di effettuare le operazioni di carico o scarico della merce e delle attrezzature necessarie per il servizio di bordo, i tempi accessori sopra elencati saranno di 30 minuti per i treni aventi origine nella stazione di presa servizio, 15 minuti per i treni in transito e 15 minuti dopo l'arrivo del treno. In applicazione del precedente punto 2.2 un'eventuale diversa quantificazione sarà oggetto di accordo aziendale in fase di definizione turni di cui al successivo punto 2.9;

- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), ottavo alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), quinto alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *sosta di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), sesto alinea;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), settimo alinea.

Il tempo totale concorre alla formazione dell'orario di lavoro stabilito dai cicli lavorativi.

La combinazione di più servizi satura il tempo del ciclo opportunamente riproporzionato all'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto.

F.3 La durata massima del periodo di lavoro giornaliero programmato è pari a 13 ore, elevabili fino a 14 ore per servizi programmati di andata e ritorno interessanti una sola coppia di treni previo accordo aziendale in fase di definizione turni, di cui al successivo punto 2.9, allo scopo di limitare il numero dei riposi fuori residenza nonché per il servizio in andata e ritorno, senza riposo fuori residenza, collocati nella fascia oraria 6.00-22.00 interessanti particolari relazioni ferroviarie.

A livello aziendale può essere altresì concordata l'elevazione fino a 18 ore del limite massimo di durata del periodo di lavoro giornaliero programmato in servizi su tratte internazionali.

F.4 Il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, è fissato in:

- 11 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata non superiore a 10 ore;
- 16 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero la cui durata è compresa tra le 10.01 e le 13 ore;
- 24 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata superiore a 13 ore.

F.5 L'assenza dalla residenza di cui al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea sarà di norma programmata per periodi non superiori a 24 ore consecutive, elevabili fino a 48 ore previo accordo aziendale in sede di compilazione turni.

F.6 Il riposo giornaliero fuori residenza di cui al punto 2.1, lettera d), 3° alinea, può avere durata minima di 7 ore consecutive, riducibili fino a 5 ore purché detto limite inferiore sia ricompreso nella fascia oraria 0.00-6.00.

F.7 Il periodo di riposo settimanale è disciplinato ai sensi del precedente punto 2.4.1 e previo accordo aziendale, al fine di migliorare lo svolgimento complessivo dei turni di servizio, potrà avere durata minima pari a 35 ore.

F.8 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

F.9 Con riferimento al secondo capoverso del precedente punto 2.5 il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi
- b) 11 per mese
- c) 350 ore per anno.

2.7.G Sezione Specifica "SAP" (ausiliari e/o pulizia a bordo treno)

G.1 In relazione alle specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, l'orario di lavoro settimanale, fissato in 38 ore medie, sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli lavorativi", che potranno essere articolati anche su periodi di 7 giorni purché nell'ambito del ciclo siano rispettati i giorni di riposo settimanali come normati dal presente CCNL e la durata del ciclo sia fissata in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore. L'orario settimanale di 38 ore dovrà essere comunque garantito come media su base quadrimestrale.

G.2 L'orario di lavoro del personale mobile è costituito da:

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 2° alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 3° alinea, la cui quantificazione sarà oggetto di accordo aziendale in fase di definizione turni di cui al successivo punto 2.9;
- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 8° alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 5° alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *sosta di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 6° alinea;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 7° alinea.

G.3 La durata massima del periodo di lavoro giornaliero programmato è pari a 13 ore, elevabili fino a 14 ore per servizi programmati di andata e ritorno previo accordo aziendale in sede di compilazione dei turni, allo scopo di limitare il numero dei riposi fuori residenza nonché per i servizi in andata e ritorno, senza riposo fuori residenza, collocati nella fascia oraria 6.00 - 22.00 interessanti particolari relazioni ferroviarie.

G.4 Il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, è fissato in:

- 11 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata non superiore a 10 ore;
- 16 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero la cui durata è compresa tra le 10.01 e le 13 ore;
- 24 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata superiore a 13 ore.

G.5 L'assenza dalla residenza, come definita al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea, sarà di norma programmata per periodi non superiori a 40 ore consecutive.

G.6 Il riposo giornaliero fuori residenza di cui al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, può avere durata minima di 7 ore consecutive, riducibili fino a 5 ore purché detto limite inferiore sia ricompreso nella fascia oraria 0.00-6.00.

G.7 Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5 il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi
- b) 11 per mese
- c) 350 ore per anno

G.8 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

G.9 Le parti si danno atto della necessità che, in occasione del prossimo rinnovo del presente CCNL, potrà essere definita una apposita Appendice al CCNL, che ne costituisca parte integrante, che raccolga tutte le specifiche norme contrattuali interessanti la presente Sezione specifica.

2.7.H Sezione Specifica "SNT" (navi traghetto)

H.1 Per il personale marittimo impiegato a bordo di navi che effettuano servizi di traghettamento ferroviario di breve durata, l'articolazione dell'orario giornaliero sarà effettuata nei turni avvicendati o con prestazione unica giornaliera di cui, rispettivamente, alle lettere a), c) e d) del precedente punto 1.6.

H.2 Per tale personale il cui periodo di lavoro giornaliero sia articolato nei turni di cui alla lettera a) del precedente punto 1.6, al fine di garantire l'avvicendamento degli equipaggi, la durata del periodo di lavoro giornaliero non sarà inferiore a 8 ore e 10 minuti.

H.3 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.7.H.2, la durata minima del riposo giornaliero non può essere inferiore a 7 ore e 30 minuti consecutivi, ferma restando la media di almeno 11 ore nell'arco del mese.

H.4 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.7.H.1 i servizi notturni programmabili sono 2 tra due riposi settimanali e 11 nel mese.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio tra due riposi settimanali consecutivi, purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente.

Ai lavoratori di cui al precedente punto 2.7.H.1 si applicano le norme relative al lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

H.5 Per il personale marittimo impiegato a bordo di navi che effettuano il servizio di traghettamento ferroviario su lunghe tratte, si applica la disciplina sull'orario di lavoro prevista dal D.Lgs. 108/2005 di recepimento della direttiva 1999/63/CE.

2.8 Termine del servizio

2.8.1 Nel corso di un periodo di lavoro giornaliero il PDM e il PDB hanno facoltà di lasciare il servizio nei limiti stabiliti, per ogni Sezione Specifica, al precedente punto 2.7.

2.8.2 Il lavoratore dovrà comunicare la volontà di lasciare il servizio almeno due ore prima dell'orario programmato di termine del periodo di lavoro giornaliero che sta effettuando.

In tali casi ed entro i termini definiti al precedente punto 2.8.1, il lavoratore potrà lasciare il servizio nella prima località utile tra quelle individuate tra azienda e Gestore dell'Infrastruttura in caso di inconvenienti di esercizio e/o di perturbazione della regolarità di circolazione dei treni.

Le aziende, in tali casi, si impegnano ad adottare le misure necessarie per garantire che il lavoratore, nei termini sotto indicati possa comunque raggiungere la località di fruizione del riposo giornaliero:

- per i servizi SP1, SP2 ed SP3, entro due ore oltre il termine programmato del periodo di lavoro giornaliero e, comunque, non oltre 1 ora rispetto alla durata massima programmabile del periodo di lavoro giornaliero che sta effettuando;
- per i servizi SM, entro tre ore oltre il termine programmato del periodo di lavoro giornaliero e comunque non oltre i limiti fissati al punto 2.7.D.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF. Tali previsioni, con i limiti fissati al presente alinea, si applicano anche al PPT.

2.8.3 Qualora il lavoratore non eserciti la facoltà di lasciare il servizio, l'azienda attua gli opportuni interventi affinché la prosecuzione del servizio non determini comunque, per il lavoratore che stia svolgendo attività di condotta ovvero di scorta, il superamento per oltre due ore dei limiti massimi programmabili - stabiliti per ogni Sezione Specifica al precedente punto 2.7 - nel raggiungere la località di fruizione del riposo, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 2.7.D.6.

2.9 Procedura negoziale per l'elaborazione dei turni di servizio

I turni del personale mobile vengono elaborati dalle aziende in relazione alle esigenze di mercato.

In coincidenza del cambio dell'orario annuale e in occasione di significative variazioni in corso d'orario (VCO) dell'offerta commerciale, tali da richiedere la riarticolazione dei piani di lavoro, si attiverà la procedura negoziale relativa ai turni di servizio, ed in tale ambito si collocherà anche il negoziato a livello di contrattazione aziendale nazionale/territoriale relativo alle materie di cui ai precedenti punti, finalizzato al miglioramento dell'efficienza produttiva delle aziende.

In tali occasioni le aziende forniranno alle strutture sindacali competenti una informativa in merito ai volumi di produzione assegnati ed alla consistenza di personale di ogni singolo impianto.

Qualora al termine della procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, le aziende attiveranno comunque le proprie elaborazioni dei turni a decorrere dalla data programmata, nel rispetto della normativa di cui al presente CCNL e delle relative modalità attuative eventualmente convenute a livello di contrattazione aziendale ai sensi del presente punto 2.9.

Art. 28
Lavoro straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale; esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

2. Ferme restando le esclusioni previste dalla legge e dal presente CCNL, nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, nei seguenti casi:

- a) malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa;
- b) mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione, per queste ultime, del personale di macchina e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;
- c) ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere e) ed f);
- d) prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
- e) interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc.;
- f) calamità pubblica.

3. Fermo restando l'orario di lavoro settimanale definito in applicazione del punto 1.1 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, le prestazioni straordinarie risultanti dall'applicazione della disciplina di seguito definita, saranno retribuite mensilmente con i compensi orari previsti all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL, operando con le modalità di seguito indicate.

Ai fini della corresponsione, nella sommatoria risultante dal computo complessivo mensile, la frazione di ora sino a 29 minuti si arrotonda a 30 minuti; la frazione di ora superiore a 30 minuti si arrotonda ad 1 ora.

3.1 Nel caso delle prestazioni di cui alle lettere a), c) e d) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo di lavoro giornaliero programmato definito all'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ovvero le prestazioni rese in giornate di riposo lavorate e non recuperate. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

Entro il mese successivo a quello nel quale sono state rese prestazioni straordinarie è facoltà dell'azienda far recuperare e del lavoratore accettare l'eventuale recupero totale o parziale e, analogamente, del lavoratore richiedere permessi compensativi compatibilmente con le esigenze di servizio.

In tali casi le maggiori prestazioni recuperate saranno considerate feriali diurne ed ai lavoratori verrà comunque corrisposta l'eventuale differenza tra la maggiorazione oraria prevista rispettivamente per il lavoro straordinario feriale notturno, festivo diurno e festivo notturno e la maggiorazione oraria prevista per il lavoro straordinario feriale diurno come stabilite all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

3.2 Nel caso dei turni non cadenzati del personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo massimo di lavoro giornaliero definito all'art. 27 del presente CCNL.

Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

Sarà inoltre retribuita su base mensile, con la maggiorazione convenzionale del 20% della quota della retribuzione oraria di cui al punto 2 dell'art. 74 del presente CCNL, la differenza positiva tra i due seguenti valori:

- a) somma delle prestazioni giornaliere effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze già riconosciute in applicazione del precedente capoverso;
- b) ore ragguagliate al periodo di riferimento, calcolate come segue:
orario settimanale ordinario x il n° di settimane compreso nel mese di riferimento.

3.3 Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al punto 2 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel presente CCNL, determinano una riduzione della somma mensile dell'orario di lavoro di cui alla lettera b) del 2° capoverso del precedente punto 3.2, pari al lavoro programmato da turno nella giornata di assenza. Per il personale non inserito in turno il valore di tale riduzione per ogni giornata di assenza è pari ad 1/5 di 38 ore.

3.4 Qualora il lavoratore entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento richieda il recupero delle eccedenze di orario di cui al precedente punto 3.2, il recupero stesso sarà disposto dalle aziende entro lo stesso mese, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative.

4. Le prestazioni aggiuntive comandate al personale che, alla data di applicazione a livello aziendale del CCNL della Mobilità/Area AF del 20.7.2012 era collocato nel livello professionale Q - Quadri della scala classificatoria di cui al precedente art. 26, continueranno ad essere riconosciute in caso di superamento delle 6 ore calcolate su base mensile.

Le prestazioni aggiuntive comandate al personale che ha avuto accesso al livello professionale Q - Quadri successivamente alla data di applicazione a livello aziendale del CCNL della Mobilità/Area AF del 20.7.2012 o che vi accederà dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, verranno riconosciute su base mensile come indicato al precedente punto 3.1.

In entrambi i casi troverà applicazione quanto previsto all'art. 74 del presente CCNL.

Qualora le prestazioni aggiuntive siano comandate ai Quadri in giornata di riposo lavorata e non recuperata, al lavoratore verrà riconosciuto un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti dall'art. 74 del presente CCNL. Tali prestazioni non vengono considerate ai fini del computo su base mensile delle ore eccedenti di cui al 1° capoverso del presente punto 4.

5. Il limite massimo delle prestazioni straordinarie, oltre ai casi eccezionali di cui al precedente punto 2, è fissato in 250 ore annue e 80 ore trimestrali.

Art. 29

Riposo settimanale e giorni festivi

1. Riposo settimanale

1.1 Agli effetti del presente CCNL si considera riposo settimanale la domenica. Nell'articolazione dei turni tale riposo può essere individuato in un diverso giorno della settimana.

1.2 Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati eccezionalmente a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nella domenica o nel diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno nella stessa settimana o, eccezionalmente, in quella successiva, a seguito della comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.

Il riposo suddetto può essere differito per una sola volta nel mese.

2. Giorni festivi

2.1 Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

1° gennaio - Capodanno
6 gennaio - Epifania
lunedì dopo Pasqua
25 aprile - Anniversario della Liberazione
1° maggio - Festa del Lavoro
2 giugno - Festa della Repubblica
29 giugno - Santi Pietro e Paolo, in sostituzione del Santo Patrono;
15 agosto - Assunzione
1° novembre - Ognissanti
8 dicembre - Immacolata Concezione
25 dicembre - Natale
26 dicembre - S. Stefano.

A livello di contrattazione aziendale può essere individuato un diverso giorno dell'anno per la festività del Santo Patrono, in sostituzione del 29 giugno.

2.2 Al lavoratore la cui prestazione giornaliera ricada in una delle festività di cui al punto 2.1 per effetto dei differenti regimi di orario previsti al punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione del riposo nei termini suddetti, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta all'indennità di cui al precedente capoverso, una giornata di retribuzione calcolata sulle voci retributive di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) e all'art. 72 (Salario professionale) del presente CCNL.

2.3 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, venga chiamato a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 90 giorni dalla data della festività lavorata. In caso di mancata fruizione la stessa verrà liquidata con il compenso per lavoro straordinario feriale diurno di cui al punto 1, lettera a) dell'art. 74 del presente CCNL.

- 2.4 Ove una festività di cui al punto 2.1 coincida con la domenica o con il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, il lavoratore ha diritto ad un'altra giornata di riposo da fruire entro 90 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione dell'ulteriore giornata di riposo entro il termine suddetto, al dipendente verrà corrisposta una giornata di retribuzione calcolata sulle voci retributive di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) e all'art. 72 (Salario professionale) del presente CCNL.

- 2.5 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, svolga la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 coincidente con la domenica o il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL e due riposi compensativi da fruire il primo con le modalità di cui al precedente punto 1.2 ed il secondo con le modalità di cui al precedente punto 2.3.

- 2.6 Nei casi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.3 e 2.5 ove si verifichi la parziale coincidenza delle festività, al lavoratore verrà assicurato, entro i 90 giorni successivi alla festività, il recupero della stessa nella misura di un'intera giornata se la prestazione resa nel giorno festivo sia superiore a 3 ore, oppure nella misura di mezza giornata quando la prestazione resa nel giorno festivo sia pari o inferiore a 3 ore.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale riposo giornaliero fuori residenza (RFR).

Ove per esigenze tecniche, produttive od organizzative non sia possibile la fruizione dei suddetti recuperi nel termine previsto, al lavoratore verrà corrisposto, oltre all'indennità per lavoro festivo nei termini di cui al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo), il 100% o il 50% del valore di una giornata di retribuzione come individuata al richiamato punto 2.2 del presente articolo.

- 2.7 Le aziende, nella programmazione dei recuperi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.4, 2.5 e 2.6, terranno conto, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative, delle eventuali richieste avanzate dal lavoratore.

- 2.8 Per il personale di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, qualora la festività di cui al precedente punto 2.1 coincida con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.

3. Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi retribuiti di cui agli artt. 42 (Permessi) e 43 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) del presente CCNL sono assorbite dalle assenze stesse.

4. In sostituzione delle soppresse festività di cui alla Legge n. 54/1977 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano, nel corso di ciascun anno, quattro giorni di permesso individuale retribuito non frazionabile, salvo quanto previsto al successivo paragrafo.

Nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche come strumento di maggiore attrattività verso il personale neoassunto, ai soli lavoratori con anzianità

di servizio fino a 8 anni è consentita la frazionabilità in ore, per periodi comunque non inferiori ad un'ora, di uno dei suddetti quattro giorni di permesso individuale retribuito. A tal fine, in caso di frazionamento, la giornata di permesso è convenzionalmente pari a 7 ore e 36 minuti nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni ed a 6 ore e 20 minuti nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni.

La fruizione dei permessi individuali retribuiti di cui al presente punto 4 sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento, anche in relazione a quanto stabilito al punto 3 del successivo art. 30 (Ferie) del presente CCNL.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di permesso verranno ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Art. 30 Ferie

1. Ai lavoratori spetta per ogni anno di servizio, nei termini di seguito riportati, un periodo di ferie retribuito pari a:

- a) per i lavoratori fino a 8 anni di anzianità di servizio:
 - 20 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.;
 - 24 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.;
- b) per i lavoratori con più di 8 anni di servizio:
 - 25 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.;
 - 29 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.

Per l'anno di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie, con riferimento alle quantità annue sopra individuate, in proporzione ai mesi da lavorare, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

2. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno 15 giornate di calendario.

Il periodo di fruizione continuativa delle ferie sarà stabilito dall'azienda, di norma nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre, garantendo annualmente la rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto, ove possibile, delle domande dei lavoratori.

Il programma annuale di fruizione delle ferie continuative sarà comunicato dalle aziende alle RSU, ovvero RSA ove esistenti, entro il 31 marzo di ciascun anno.

Nel caso di nuove aziende, nei primi dodici mesi dall'avvio commerciale del servizio di trasporto ferroviario, il godimento del periodo continuativo di ferie di cui al precedente primo capoverso potrà essere ridotto, purché ciò non vanifichi la fruizione delle stesse a causa di un eccessivo frazionamento.

3. Ove le esigenze produttive non legate alla circolazione dei treni consentano la previsione di chiusura degli impianti in determinati periodi dell'anno, le aziende potranno disporre ferie collettive obbligatorie di norma per un massimo di 6 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.

In tali casi le aziende dovranno dare apposita informativa alle RSU, ovvero RSA ove esistenti, almeno 2 mesi prima.

Per le attività di esercizio legate alla circolazione dei treni, ove le esigenze produttive lo consentano, con contrattazione a livello aziendale di unità produttiva potranno essere definiti periodi di ferie collettive obbligatorie fino ad un massimo di 4 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.

4. Le ferie devono essere godute normalmente nel corso dell'anno di maturazione. Nel caso in cui particolari esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile il godimento, le ferie potranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo.

Al di fuori dei periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le ferie, su richiesta del lavoratore, possono essere frazionate fino a mezza giornata e godute compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Le ferie sono interrotte qualora sia sopraggiunta una malattia.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione ed ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e contrattuali vigenti, anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie originariamente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

6. Durante le ferie al dipendente compete la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie proporzionali ai mesi dell'anno lavorati; le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Ove il lavoratore abbia fruito delle ferie in misura maggiore rispetto a quelle effettivamente maturate, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente, ad esclusione delle ferie disposte direttamente dalle aziende e di quelle fruite dal lavoratore deceduto.

8. Per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, la giornata di ferie è pari ad un periodo di 24 ore libere dal servizio ricomprendenti la singola prestazione considerata.

9. Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, la giornata di ferie è pari ad un periodo di 24 ore libere dal servizio a decorrere dal termine programmato del riposo giornaliero o del riposo settimanale, come definiti al punto 2 dell'art. 27 sopracitato.

Per tali lavoratori, ai fini della ripresa del turno programmato è ammessa la frazionabilità a mezza giornata delle ferie.

10. Cessione delle ferie e dei permessi per festività soppresse

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere volontariamente:

- le ferie maturate e non fruita nell'anno precedente, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni;
- le ferie maturate in corso d'anno, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni
- le quattro giornate di permesso per festività sopresse previste all'art. 29, punto 4, del presente CCNL.

La cessione delle ferie e dei permessi per festività sopresse è consentita in favore dei lavoratori che abbiano esaurito le giornate di ferie e le giornate di permesso per festività sopresse e debbano assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, necessitano di cure costanti.

La cessione dovrà avvenire a giornata intera o a mezza giornata per le ferie e a giornata intera per i permessi per festività sopresse, nel rispetto delle modalità di fruizione previste dal presente CCNL e dall'eventuale contratto aziendale.

Le modalità di applicazione del presente punto saranno definite dalle aziende entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali.

PARTE IV
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31
Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore malato deve comunicare all'azienda la propria assenza per malattia o infortunio non sul lavoro prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque, nel caso di giustificato impedimento, entro il primo giorno di assenza specificando l'indirizzo in cui è reperibile, se diverso dalla propria residenza o dimora abituale dichiarate all'azienda.

Entro due giorni dal rilascio della certificazione medica il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo della stessa inviata dal medico telematicamente. Nei casi residuali in cui la certificazione medica dovesse essere rilasciata in modalità cartacea (a titolo esemplificativo, strutture di pronto soccorso non abilitate all'inoltro telematico, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia rilasciato dal medico con la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e la relativa prognosi.

La comunicazione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e l'invio del numero di protocollo o dell'attestato di malattia dovranno avvenire secondo le modalità indicate dall'azienda (e-mail, telefono, ecc.).

2. L'eventuale continuazione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, prima dell'inizio del suo orario di lavoro, e deve essere attestata dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

Nei casi residuali individuati al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia contenente la nuova prognosi.

La comunicazione della continuazione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e l'invio del numero di protocollo o dell'attestato di malattia dovranno avvenire secondo le modalità indicate dall'azienda (e-mail, telefono, ecc.).

3. Il lavoratore ha l'obbligo di rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 151/2015 e dei relativi provvedimenti attuativi, i lavoratori sono esonerati dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità nei seguenti casi:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, attestate da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche o accreditate con il SSN, dalla quale si evinca la patologia e la terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che determini una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%, attestata dalle competenti Commissioni ASL.

4. Durante le fasce di reperibilità di cui al precedente punto 3, il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Il lavoratore che durante il periodo di malattia debba recarsi in altro luogo nelle fasce di cui al medesimo punto 3 ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando l'indirizzo dove è possibile effettuare il controllo, secondo le modalità indicate dall'azienda (e-mail, telefono, ecc.).

5. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1, 2, 3 o 4 comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 59 del presente CCNL.

6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Istituti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, compresi i primi 3 giorni di assenza, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL per i primi 9 mesi ed all'80% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 del medesimo art. 68 (Retribuzione) per i successivi 3 mesi.

L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.

Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporto sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto ad un'integrazione di quanto lo stesso percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 50% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

Nel computo dei periodi di comporto di cui al presente punto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 20 giorni.

7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbose, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.

8. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera per terapie per pazienti dializzati ovvero periodi di degenza ospedaliera e post ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comporto di cui al precedente punto 6 sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 del medesimo art. 68 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.

L'elenco delle malattie gravi che danno titolo al prolungamento del periodo di comporto di cui al presente punto potrà essere aggiornato d'intesa tra le parti.

9. Prima che siano superati i limiti di comporta, il lavoratore a tempo indeterminato, al perdurare dello stato di malattia, può richiedere all'azienda di fruire:
- a) delle giornate di ferie eventualmente maturate e non fruite;
 - b) di un periodo continuativo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nell'attestato di malattia.
- In entrambi i casi la richiesta deve essere presentata dal lavoratore per iscritto.

Qualora lo stato di malattia in corso sia di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui alla precedente lett. b) è elevato fino a 16 mesi.

L'azienda concederà le ferie e l'aspettativa al termine del periodo di comporta, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è considerato utile ad alcun effetto contrattuale.

10. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali e non rientrano, in ogni caso, nel computo del periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6.

Analogamente, ai sensi dell'art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976, la malattia determinata dalla gravidanza o dal puerperio non rientra nel computo del comporta di 12 mesi.

11. Superato il periodo di comporta, oppure scaduto il periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

12. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA), che lo stato patologico abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa. Compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, l'individuazione mirerà prioritariamente alla ricollocazione nell'ambito dello stesso livello professionale e ne sarà data informativa alle RSU ovvero RSA ove esistenti. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

A livello aziendale le parti potranno definire condizioni di miglior favore.

Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al D.P.R. 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori con disabilità ed ai relativi criteri di computo.

Art. 32

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, in caso di infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, e di malattia professionale il lavoratore interessato deve immediatamente avvisare o far avvisare, nel caso in cui non potesse, tramite comunicazione, anche nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, il superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, fornendo i

referimenti identificativi (n. progressivo, data di rilascio, giorni di prognosi) del certificato medico telematico già trasmesso all'Istituto assicuratore dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni.

A tale specifico riguardo analoga comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. n. 38/2000.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.

3. Durante il periodo di inabilità temporanea assoluta per infortunio o malattia professionale certificato ai sensi della normativa di riferimento, al dipendente compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettantegli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1 ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica che il lavoratore percepisce da parte degli Istituti assicurativi, in forza di disposizioni legislative, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto calcolato come media degli ultimi tre mesi di paga precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale. In tale circostanza il datore di lavoro anticipa al lavoratore il trattamento economico di cui sopra ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.

5. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una riduzione della capacità lavorativa, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA), che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alle RSU ovvero RSA ove esistenti. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al D.P.R. 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori con disabilità ed ai relativi criteri di computo.

Art. 33

Tutela della maternità e della paternità

Le parti condividono l'opportunità di promuovere politiche di sostegno alla genitorialità con l'obiettivo di rispondere alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, sviluppando un ambiente che supporti e valorizzi la maternità e la paternità, anche favorendo la condivisione dei compiti di cura dei figli.

1. Congedo di maternità, congedo di paternità alternativo e congedo di paternità obbligatorio

1.1 Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve usufruire di un periodo di congedo di maternità:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.2 Ai sensi dell'art. 16-bis del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, a prescindere dal motivo del ricovero, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità successiva al parto spettante ai sensi del precedente punto 1.1 e di godere del congedo, in tutto o per la restante parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio previa presentazione della certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa e della certificazione attestante il ricovero e la successiva dimissione del bambino.

1.3 Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al precedente punto 1.1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto ovvero di fruire dell'intero periodo di congedo di maternità dal giorno dopo il parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Per l'esercizio di tali facoltà è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1.4 Il diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre lavoratore deve presentare all'azienda la documentazione che attesti le condizioni sopra citate e, nel caso di abbandono, rilascia una dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000.

1.5 Ai sensi dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, al padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, è riconosciuto il diritto ad

assentarsi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa (congedo di paternità obbligatorio).

Il suddetto congedo, la cui durata è aumentata a venti giorni lavorativi in caso di parto plurimo, è fruibile dal padre in modo contemporaneo o successivo al congedo di maternità della madre lavoratrice, si applica anche al padre adottivo/affidatario ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta all'azienda i giorni in cui intende fruire del congedo con un preavviso di almeno cinque giorni.

2. Congedo parentale

2.1 Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità alternativo/paternità obbligatorio, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da fruire previo preavviso scritto al datore di lavoro di almeno 5 giorni prima del periodo di congedo della seguente durata:

- a) non superiore a sei mesi, da fruirsi anche contemporaneamente all'altro genitore. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo è elevato a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo di cui alla successiva lettera b) è elevato a undici;
- b) non superiore complessivamente a dieci mesi tra madre e padre;
- c) non superiore a undici mesi nel caso vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

In caso di parto gemellare (o plurigemellare), i periodi spettanti si moltiplicano in relazione al numero di bambini nati.

2.2 Ciascun genitore può scegliere fra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale.

La fruizione su base oraria è consentita, previo preavviso scritto di almeno 2 giorni, in misura pari a mezza giornata di ferie e per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.

A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione, giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di contemperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo dell'azienda.

3. Trattamento economico

3.1 Durante il periodo di congedo di maternità e di paternità alternativo l'azienda provvede ad integrare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

La prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.

3.2 Durante il periodo di congedo parentale la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno

diritto al trattamento economico previsto dalla normativa vigente.

L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative di miglior favore e di armonizzazione.

3.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità, paternità alternativo, paternità obbligatorio e di congedo parentale.

3.4 I periodi di congedo di maternità, paternità alternativo e paternità obbligatorio sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ivi compresa la determinazione del premio di risultato.

3.5 Il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi e non comporta la riduzione delle ferie.

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima e quattordicesima mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

3.6 A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative di miglior favore e di armonizzazione.

4. Malattia del bambino

4.1 Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, ad assentarsi dal lavoro:

- a) per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino fino al compimento del terzo anno di età, compreso il giorno del compleanno;
- b) entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per la malattia del bambino dal terzo anno di età e fino all'ottavo anno, compreso il giorno del compleanno.

Alle assenze di cui al presente punto 4 non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

4.2 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore, interrompe per i periodi di cui al precedente punto 4.1 il decorso dell'eventuale periodo di ferie in godimento e l'eventuale periodo di fruizione del congedo parentale.

4.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato secondo le modalità previste dalla legislazione vigente nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che l'altro genitore non è in astensione da lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.

4.4 I periodi di assenza di cui al presente punto 4 saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

4.5 A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative di miglior favore e di armonizzazione.

5. Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)

5.1 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, di usufruire di due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando il proprio orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

5.2 Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice voglia usufruire dell'asilo nido o di altra struttura idonea, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

5.3 I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b), il lavoratore è tenuto a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.

5.4 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

5.5 Per detti riposi l'azienda anticipa per conto dell'Istituto previdenziale erogatore della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

6. Adozione e affidamento

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 4 e 5, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

7. Disposizioni varie

7.1 Ai sensi del comma 1 dell'art. 53, del D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa

ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;

- d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, e successive modificazioni.

7.2 Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del D.P.R. n. 1026/1976 e riportati negli allegati A e B al sopracitato D.Lgs. n. 151/2001.

7.3 Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per usufruire dei permessi, la lavoratrice, dopo avere informato il datore di lavoro della gravidanza mediante la produzione di una certificazione medica, deve presentare apposita domanda e, successivamente, la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami e accertamenti.

7.4 La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2001, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001.

Ai sensi del comma 2 dello stesso art. 4, tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina la cessazione del contratto a termine per scadenza del termine senza preavviso della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Ai fini della sostituzione la lavoratrice in stato di gravidanza consegna all'azienda il certificato medico indicante la data presunta del parto.

7.5 Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino.

7.6 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e fatte salve le eccezioni previste dalla legge stessa, è fatto divieto di licenziamento:

- della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro a titolo di congedo di maternità nonché fino al compimento di un anno di età del bambino;
- del padre lavoratore in caso di fruizione del periodo di congedo di paternità alternativo e/o obbligatorio di cui ai precedenti punti 1.4 e 1.5 e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001, è nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e del congedo per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di

licenziamento. Analogo trattamento è previsto per il lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità alternativo e/o obbligatorio, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice e il lavoratore provvederanno alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

7.7 Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

7.8 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Art. 34

Formazione professionale

1. Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola leva essenziale per potenziare il know how delle aziende e la loro competitività e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, che consenta il continuo miglioramento dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento della clientela.

Le parti concordano altresì sull'importanza strategica della formazione orientata al reskilling e upskilling delle competenze professionali dei lavoratori, anche al fine di cogliere le migliori opportunità offerte dalle transizioni digitali in atto nel settore.

2. In considerazione della valenza della formazione e della necessità, quindi, che la stessa sia continuativa, sistematica e generalizzata, il modello formativo terrà conto delle seguenti linee guida:

- crescita e sviluppo delle competenze e delle conoscenze/abilità professionali delle risorse per adeguarle continuamente alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore delle attività ferroviarie, anche in considerazione dei processi di digitalizzazione e automazione in atto;
- promozione dell'impiegabilità delle risorse umane per far fronte alle dinamiche evolutive determinate dai processi di riposizionamento aziendale, salvaguardando in particolare le peculiarità relative al personale femminile;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
- formazione sulle tematiche relative alla parità di genere e alla prevenzione delle molestie sessuali e delle discriminazioni legate al sesso e all'orientamento sessuale.

3. Sulla base delle linee guida sopra definite, le iniziative formative saranno rivolte:

- a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda (formazione d'ingresso);
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche ovvero per affermare e promuovere una cultura ed una pratica di pari opportunità di genere (formazione continua);

- c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche in relazione alle esigenze aziendali ovvero al personale interessato a percorsi di crescita professionale in funzione delle esigenze aziendali (formazione per la crescita professionale);
- d) al personale interessato da interventi di riqualificazione/riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità finalizzate al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).

4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formeranno oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, punto 3, lettera C (Relazioni industriali) del presente CCNL, nella comune consapevolezza del ruolo centrale che le risorse umane rivestono nello scenario produttivo del settore delle attività ferroviarie, nel quale l'aggiornamento professionale dei lavoratori, tenuto anche conto delle nuove competenze richieste dalla digitalizzazione, e la loro crescita professionale costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo delle aziende. In relazione alla necessità di rispettare i vincoli esistenti in materia di mantenimento del sistema delle abilitazioni nonché all'opportunità di realizzare specifiche azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato, le parti individuano un fabbisogno formativo medio annuo da realizzare pari a 6 giornate, anche in modalità e-learning ove possibile, di cui 1 dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di contribuire alla diffusione in maniera capillare della cultura della sicurezza tra le lavoratrici e i lavoratori.

Art. 35

Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e di salute e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di tutela ambientale, di mantenimento di un contesto organizzativo aziendale nel quale venga garantita e tutelata la salute e la sicurezza sul lavoro nonché la personalità e il benessere psicologico del lavoratore, le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, continueranno a mantenere attivi, monitorare e sviluppare ove non presenti, i sistemi di gestione per la tutela ambientale e per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di proseguire nell'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, del benessere psicologico dei lavoratori, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti ribadiscono il comune obiettivo del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente, anche in un'ottica di riconversione green di impianti, strutture, strumenti e mezzi, impegnandosi a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle disposizioni normative in vigore ed a quelle che saranno emanate in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
3. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, di seguito sinteticamente riportato:

- monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi;

- interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
- protezione individuale e collettiva;
- procedure di informazione, formazione e addestramento;
- procedure per il controllo sanitario.

4. La valutazione dei rischi, ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; nell'ambito di quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni in ordine agli esiti della valutazione dei rischi le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari.

A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'adeguatezza.

Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.

Le parti istituiranno entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL una Commissione paritetica che entro il 30 giugno 2026 analizzerà le soluzioni già messe in atto al fine di garantire il soccorso in caso di malore del personale in tempi certi e, comunque, più rapidi possibili, in aderenza a quanto previsto dalla normativa vigente.

Gli esiti dell'analisi effettuata dalla Commissione e le eventuali proposte saranno valutate dalle parti.

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.

6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione e l'addestramento dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

7. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

La mancata ottemperanza a tali obblighi, ricompresi nella lettera d) dell'art. 56 del presente CCNL, potrà essere oggetto di sanzione disciplinare.

8. Stop Work Authority

Al fine di rafforzare la cultura della sicurezza tra le lavoratrici e i lavoratori, in coerenza con quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2008, viene istituita la "Stop Work Authority" con cui si riconosce a ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, l'autorità di allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non subendo alcun pregiudizio ed essendo protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Inoltre, il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

9. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del documento di valutazione dei rischi da interferenza, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e del piano di sicurezza e coordinamento, secondo quanto previsto al Titolo IV - Capo I "Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili" del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni da parte dell'impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto.

A tale scopo, l'azienda appaltante è tenuta ad individuare il responsabile della sicurezza incaricato della sorveglianza e della contestazione di eventuali inadempienze da parte dell'impresa appaltatrice.

Le parti ritengono opportuno elevare il livello di prevenzione degli ambienti di lavoro nei quali si svolgono attività da parte dei lavoratori dipendenti da diversi datori di lavoro. A tal fine a livello aziendale potranno essere individuate soluzioni idonee al conseguimento di tale obiettivo.

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

11. La formazione dei dipendenti e quella dei loro rappresentanti per la sicurezza che conterrà elementi informativi sulle strategie aziendali e sulle iniziative per il miglioramento degli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro e alla sostenibilità ambientale, avverrà durante l'orario di lavoro.

12. L'eventuale adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) che, integrando obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione dei sistemi di lavoro e di produzione, definisca procedure, processi e risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, sarà oggetto di specifica informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 36 Divisa

1. L'azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, della divisa e degli oggetti di vestiario.

2. E' fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario. A

tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà essere oggetto di azione disciplinare, come previsto alla lettera c) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL.

Art. 37 Welfare

1. Le parti riconoscono al welfare aziendale l'importante finalità di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e condividono di verificare la possibilità di mettere a disposizione dei lavoratori delle Società che applicano il presente CCNL misure di welfare contrattuale per categorie omogenee di lavoratori finalizzate al miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro.

In tale contesto, le parti si impegnano ad individuare, attraverso la contrattazione aziendale, secondo le specifiche caratteristiche dei singoli contesti, strumenti di welfare aziendale che prevedano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, servizi di educazione e istruzione per i figli, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori dipendenti.

2. Fondo pensione complementare

Le parti individuano nel Fondo Eurofer il fondo di previdenza complementare per le aziende che applicano il presente CCNL.

Le Parti confermano la definizione a livello aziendale dell'importo della somma annua che, dal 1.1.2017, le aziende versano al Fondo Eurofer per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi tra questi i lavoratori con contratto di apprendistato.

Tale contributo aziendale è aggiuntivo rispetto a quanto già destinato al Fondo Eurofer dai lavoratori già iscritti su base volontaria alla data del 31 dicembre 2016 e da quelli che successivamente vi si sono iscritti o vi si iscriveranno e dalle aziende.

Per i lavoratori non iscritti al Fondo Eurofer alla data del 1.1.2017, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico e a carico delle aziende.

Si conferma, pertanto, che non vi è l'obbligo, per i lavoratori non iscritti volontariamente al Fondo Eurofer alla data del 31.12.2016 di trasferire al medesimo Fondo le quote di TFR maturate e maturande, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 252/2005.

Qualora successivamente tali lavoratori abbiano aderito/intendano aderire al Fondo, ai medesimi si applicheranno le condizioni stabilite dal D.Lgs. n. 252/2005 e dagli accordi vigenti sull'istituzione ed il funzionamento del Fondo Eurofer.

3. Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nel valutare positivamente le azioni tese a sviluppare il sistema di welfare aziendale e ferme restando le forme di assistenza sanitaria integrativa già in essere a livello aziendale, promuoveranno l'adozione di piani di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori delle imprese che applicano il presente CCNL.

4. Sono fatte salve le intese già in essere a livello aziendale in materia di welfare.

Art. 38 Volontariato

1. Organizzazioni di volontariato iscritte nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore

I lavoratori che svolgono attività di volontariato in un ente del Terzo settore hanno diritto, ai sensi dell'art. 17, comma 6-bis, della L. n. 117/2017, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL e da eventuali accordi aziendali in materia, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative aziendali.

2. Organizzazioni di volontariato iscritte nell'elenco nazionale di protezione civile

Ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. n. 1/2018, i lavoratori volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato inserite nell'elenco nazionale di protezione civile, costituito dagli elenchi territoriali del volontariato di protezione civile, istituiti presso le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e dall'elenco centrale del volontariato di protezione civile, istituito presso il Dipartimento della protezione civile, possono richiedere:

- per attività di soccorso e assistenza in vista o in occasione di emergenze connesse con eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. n. 1/2018, permessi retribuiti non superiori a trenta giorni continuativi e, comunque, fino a novanta giorni nell'anno;
- in occasione di situazioni di emergenza di rilievo nazionale; e per tutta la durata dello stesso, permessi retribuiti fino a sessanta giorni continuativi e comunque fino a centottanta giorni nell'anno;
- per le attività di pianificazione, addestramento, di formazione teorico-pratica e diffusione della cultura e della conoscenza della protezione civile, permessi retribuiti non superiori a dieci giorni continuativi e comunque fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno.

Le aziende richiederanno il rimborso del trattamento economico riconosciuto, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 1/2018.

3. Soccorso alpino e speleologico

Ai sensi della L. n. 162/1992, i volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club alpino italiano (CAI) hanno diritto a permessi retribuiti nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni e nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore ovvero oltre le ore 24.00. Le aziende richiederanno all'INPS il rimborso del trattamento economico riconosciuto.

4. Cooperazione internazionale allo sviluppo

Si applica quanto previsto dalla L. n. 125/2014, in materia di cooperazione internazionale allo sviluppo.

Art. 39

Facilitazioni per i lavoratori studenti

Le parti concordano sull'importanza di agevolare, ove possibile, per la generalità dei lavoratori dipendenti, l'accesso allo studio allo scopo di elevare la cultura e sviluppare le capacità professionali degli stessi.

1. Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, fatti salvi i casi previsti all'art. 28, punto 2, lettere d), e) ed f) del presente CCNL.
2. Ai lavoratori studenti, inclusi i privatisti, e ai lavoratori universitari o iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per la giornata di discussione della tesi di laurea e per le giornate in cui svolgono le prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola, comprese quelle di maturità.

Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi. Qualora l'esame sia articolato su più prove i due giorni di permesso retribuito di cui sopra potranno essere fruiti per una sola prova. Tali permessi non assorbono la giornata individuata come riposo settimanale ai sensi dell'art. 29 del presente CCNL che, pertanto, deve essere fruita secondo la normale programmazione.

I permessi di cui al presente punto 2 sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

3. Per gli esami universitari ripetuti verrà riconosciuta una sola giornata di permesso non retribuito, con un massimo di due giornate nell'anno accademico di riferimento.
4. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità di servizio, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 40 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5 della L. n. 53/2000.

5. Al fine di usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie rilasciate dai competenti istituti o l'attestazione dell'avvenuta prenotazione dell'esame stesso.

Art. 40

Congedi per formazione e per formazione continua

1. Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.

Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori al 5% della forza occupata nell'unità produttiva medesima.

4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un intero mese di calendario.

5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni, salvo casi di documentata impossibilità.

6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.P.C.M. n. 278/2000, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

8. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.

9. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Art. 41

Congedo per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000 e secondo le modalità del Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari come individuati all'art. 2 del citato D.P.C.M. n. 278/2000.

2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ed il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dall'art. 4 della L. n. 53/2000.

3. Ferma restando la durata minima del congedo eventualmente stabilita tra azienda e lavoratrice/lavoratore, la lavoratrice e il lavoratore possono richiedere, con un preavviso di almeno 15 giorni, di rientrare in servizio prima del termine del congedo.

Art. 42 Permessi

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ne ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata, utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali nelle seguenti misure:
 - a) tre giorni per ogni caso di decesso del coniuge anche legalmente separato, della persona con cui si è uniti civilmente e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000;
 - b) tre giorni all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, della persona con cui si è uniti civilmente e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000;
 - c) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio avente validità civile o dell'unione civile di cui alla L. n. 76/2016 del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

Art. 43 Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro:
 - a) per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione, nel caso in cui effettuino la donazione;
 - b) limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure, nei casi di idoneità al prelievo previsti dalla legge.
- La richiesta del permesso deve essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di chiamata d'urgenza certificata dalle strutture sanitarie competenti.
2. Nel caso di donazione, la giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.
3. In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie:

- a) per gli accertamenti e i prelievi preliminari previsti dalla legge, anche nel caso in cui a tali atti non abbia fatto seguito la donazione;
- b) per l'intero periodo di degenza ospedaliera, a prescindere dalla quantità di sangue midollare donato, incluso il periodo di convalescenza debitamente certificato.

La richiesta del permesso deve essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di chiamata d'urgenza certificata dalle strutture sanitarie competenti.

4. I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Art. 44

Tossicodipendenza e alcooldipendenza

1. Ai sensi del D.P.R. n. 309/1990, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità di servizio.
3. Il dipendente che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122 del citato D.P.R. n. 309/1990. Il trattamento dei relativi dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.
4. Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.
Ove il lavoratore interrompa volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore stesso non riprenda servizio entro il giorno successivo all'interruzione del programma.
6. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi dell'art. 124 del D.P.R. n. 309/1990 e dell'art. 4 della L. n. 53/2000 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione. In alternativa e per le medesime finalità, i lavoratori possono richiedere, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, di essere adibiti a turni di lavoro che agevolino la partecipazione al programma terapeutico.

7. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai punti 1 e 6 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
8. Ai sensi dell'art. 125 del citato D.P.R. n. 309/1990 e successive norme di attuazione, in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
9. Nei casi in cui il percorso terapeutico-riabilitativo non richieda l'allontanamento dal lavoro, al fine di favorire l'accesso alla terapia di recupero le aziende potranno utilizzare il lavoratore in attività lavorative la cui articolazione oraria agevoli l'accesso alla terapia di recupero, tenendo anche conto delle indicazioni delle strutture sanitarie presso cui il lavoratore è in cura.
10. Ai lavoratori affetti da patologie alcoolcorrelate si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 della L. n. 125/2001 e successive norme di attuazione.

Art. 45 Persone con disabilità

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo del congedo parentale fruito ai sensi dell'art. 32, del D.Lgs. n. 151/2001 da fruire fino a 12 anni di età del bambino, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. I soggetti di cui al precedente punto 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro che applicano il presente CCNL di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato non sia ricoverata a tempo pieno, in strutture ospedaliere o similari, la lavoratrice o il lavoratore che la assiste, coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della L. n. 104/1992.

La fruizione dei permessi di cui al presente punto può essere giornaliera o oraria.

La fruizione su base oraria è consentita per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.

A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di contemperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo dell'azienda.

I permessi di cui al presente punto sono cumulabili con quelli di cui agli artt. 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

4. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

5. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a persone con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, si rinvia all'art. 42, commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies, del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il congedo straordinario è cumulabile, ai sensi di legge, nello stesso mese, con i benefici di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3.

6. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 3 ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

7. Il lavoratore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato può usufruire, alternativamente, dei permessi retribuiti di cui ai punti 2 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il proprio consenso. Si applica in questi casi quanto previsto al precedente punto 4.

8. Quanto stabilito ai precedenti punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 si applica anche in caso di adozione o affidamento di persone con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato.

9. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

10. *Agevolazioni a favore di genitori di studenti affetti da DSA e ADHD*

Ai sensi della L. n. 170/2010, le lavoratrici/i lavoratori genitori conviventi di studenti del primo e secondo ciclo di istruzione che siano affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (disturbi specifici di apprendimento – DSA e ADHD), impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.

A tali fini, su richiesta delle lavoratrici/dei lavoratori interessati, e tenuto conto delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, le aziende favoriranno l'assegnazione di turni di lavoro che agevolino l'assistenza sopra richiamata.

Art. 46

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi da fruire in un arco temporale di tre anni.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria in misura pari a mezza giornata di ferie.

Fermo restando i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice avanzerà all'azienda la richiesta di fruizione del congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un'indennità a carico dell'INPS. L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Alle lavoratrici che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, siano inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere sia applica quanto previsto al punto 10 dell'art. 20 (Lavoro a tempo parziale) del presente CCNL.

Art. 47 Lavoratori affetti da virus HIV

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
3. Ai lavoratori affetti dal virus HIV si applica quanto previsto all'art. 41 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

Art. 48 Pasti aziendali

1. Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alle lettere c) e d) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.
Fermo restando quanto stabilito al precedente capoverso, per le prestazioni notturne con inizio dalle ore 22.00, ai lavoratori interessati verrà riconosciuto, in sostituzione del servizio di mensa aziendale o del servizio sostitutivo della stessa, un ticket per il pasto, il cui valore sarà definito a livello aziendale come indicato al 2° capoverso del successivo punto 6.

In tale ambito, potranno essere definite diverse modalità di fruizione del pasto relativamente a specifiche condizioni lavorative del personale della manutenzione delle infrastrutture che, operando su prestazione unica giornaliera, venga chiamato a svolgere attività nel periodo notturno.

2. Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, il lavoratore fruirà del pasto aziendale qualora la prestazione giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa sia superiore alle 6 ore, fermo restando quanto stabilito al 2° capoverso del precedente punto 1.

3. Per il personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 del precedente art. 27, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria

preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva almeno pari a 6 ore calcolate, in caso di ritardo, con riferimento all'ora reale di arrivo del treno.

Il personale di macchina (PDM), di bordo (PDB) e polifunzionale (PPT) che effettua servizi con RFR è ammesso a fruire del pasto aziendale. Nei confronti di tale personale che effettua servizi con RFR che prevedano il servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00, è ammessa la fruizione del pasto anche con riferimento a tale ultima prestazione, nella fascia oraria 18.00-22.00.

Al personale mobile il cui periodo di lavoro giornaliero programmato impegni per più di due ore una delle fasce orarie 11-15 o 18-22, sarà riconosciuta la fruizione del pasto anche se la prestazione effettuata è inferiore alle 6 ore.

In tutti gli altri casi si applica quanto previsto al 2° capoverso del precedente punto 1. Per il restante personale (Sezioni specifiche SAN, SAR, SAP), a livello di contrattazione aziendale saranno definite diverse modalità per la fruizione del pasto.

4. L'attivazione dei periodi multiperiodali di cui al punto 1.2 del precedente art. 27 non comporterà modifiche al riconoscimento della fruizione del pasto, quale risulta al momento dell'attivazione stessa.
5. Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (ad esempio, 1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo ad esclusione delle assemblee durante l'orario di lavoro, flessibilità di orario in ingresso o in uscita) vanno detratte dalla durata della prestazione giornaliera ordinaria programmata ai fini del computo della durata complessiva come indicata ai precedenti punti.
6. La fruizione del pasto, che dovrà avvenire nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale, dovrà essere programmata dall'azienda nelle fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00.

Nel caso in cui il lavoratore effettui la propria prestazione giornaliera in impianti sprovvisti di mensa aziendale o di esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale verrà riconosciuto un ticket per il pasto il cui valore nominale sarà definito a livello aziendale.

Per il personale mobile che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale come previsto al precedente primo capoverso, le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

7. Quanto previsto nel presente articolo si applica anche al personale che venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa in giornata di riposo.
8. A livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti regimi diversi per la fruizione dei pasti aziendali.

Art. 49 Servizio militare

1. Il servizio di leva obbligatoria, ove previsto dalla legge, e il richiamo alle armi non risolvono il

rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva obbligatoria, ovvero richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 50 Trasferimenti

A. Trasferimenti individuali

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

2. Ai soli fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel comune della sede di lavoro originaria e nel comune limitrofo.

3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore, con indicazione delle motivazioni, con un preavviso di almeno quaranta giorni.

Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di indicare le esigenze di cui al precedente punto 1 e addurre proprie ragioni contro il trasferimento entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta ed entro i successivi 10 giorni l'azienda valuterà le motivazioni addotte, con specifico riferimento a quelle legate a situazioni di carattere familiare di particolare disagio, dandone al lavoratore il relativo riscontro.

4. I trasferimenti non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:

- rientrano nelle tutele previste dalla L. n.104/1992;
- abbiano compiuto i 57 anni di età, ad esclusione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.

5. In caso di trasferimento per intervenute esigenze tecniche, organizzative e produttive, le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto, nell'ordine:

- a) della minore anzianità di servizio maturata nella figura professionale rivestita;
- b) della minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- c) della minore età anagrafica;
- d) del numero dei figli minori a carico.

6. In caso di trasferimento per intervenute esigenze tecniche, organizzative e produttive, le aziende potranno procedere con i trasferimenti individuali in una regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria solo in casi eccezionali.

7. È facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento entro il 31 gennaio di ciascun anno. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima sede di lavoro avanzate dai lavoratori, le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto nell'ordine:

- a) della maggiore anzianità di servizio maturata nella figura professionale rivestita;
- b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- c) della maggiore età anagrafica;

d) del numero dei figli minori a carico.

A livello aziendale saranno definiti i criteri per valutare le anzianità di cui alla precedente lettera a) nel caso di cambio di figura professionale.

8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 78 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 7 in accoglimento di domanda del lavoratore.

9. I trasferimenti individuali di cui al presente articolo saranno oggetto di informativa periodica alle RSU, o alle RSA ove esistenti.

B. Trasferimenti collettivi

Nei casi di trasferimenti collettivi per chiusura o spostamento di sedi/impianti conseguenti alla introduzione di nuove tecnologie o alle riorganizzazioni industriali, a livello aziendale saranno definite le relative procedure sindacali.

Art. 51 Mobilità individuale

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 2 dell'art. 50 del presente CCNL.
2. Lo spostamento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni, corredato dalle motivazioni connesse alle esigenze tecnico, organizzative e produttive. Entro tale termine il lavoratore potrà addurre eventuali motivazioni contrarie in ordine allo spostamento anche tramite l'Organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato.
3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del lavoratore.
4. In occasione dello spostamento al lavoratore verrà riconosciuto un importo una tantum pari a € 100,00, tranne nel caso in cui lo spostamento venga effettuato a domanda del lavoratore.
5. Gli spostamenti di cui sopra saranno oggetto di informativa periodica alle RSU, o alle RSA ove esistenti.

Art. 52 Trasferimenti individuali interaziendali

I trasferimenti individuali tra aziende di uno stesso gruppo societario che applichino il presente CCNL, che non rientrino nelle ipotesi di cui all'art. 2112 c.c., avverranno con il consenso dei lavoratori interessati e pertanto su base volontaria, in applicazione degli artt. 1406 c.c. e seguenti. Il rapporto di lavoro proseguirà, senza soluzione di continuità, alle condizioni economiche e normative esistenti al momento della cessione del contratto o a quelle equivalenti eventualmente concordate tra le parti.

Art. 53
Tutela legale e copertura assicurativa

1. Le aziende, mediante apposita polizza assicurativa, garantiranno la tutela legale e le spese di giudizio ai propri dipendenti che siano citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni sempre che tali fatti non siano dipendenti da dolo.
2. Le aziende garantiranno con apposita polizza assicurativa i propri dipendenti che nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto dell'azienda siano esposti al rischio di danni arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili anche aziendali.
3. A livello aziendale saranno definite le relative discipline in materia, facendo salve le discipline aziendali già operanti alla data di stipula del presente CCNL.

Le aziende potranno estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

Art. 54
Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso

1. Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso i cui termini e modalità sono di seguito specificati:

Livelli professionali	Durata
Quadri - A	4 mesi
B - C	3 mesi
D-E-F	2 mesi

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.
3. In caso di decesso del dipendente, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 c.c.
4. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.
5. Le dimissioni devono essere presentate dal lavoratore al datore di lavoro con le modalità previste dalla legislazione vigente.

6. Il preavviso e l'eventuale indennità sostitutiva dello stesso non sono dovuti nei confronti del personale che passa ad operare dall'azienda cedente a quella subentrante nei casi di cambio appalto o di subentro d'azienda a qualsiasi titolo di cui all'art. 16, punto 2.3, del presente CCNL.

Art. 55

Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy

1. Allo scopo di adempiere ad esigenze organizzative e al fine di garantire la sicurezza e la tutela delle persone, del personale e del patrimonio aziendale, le parti convengono che è consentita l'installazione e l'utilizzo sui treni, nei locali e sui mezzi delle aziende, di impianti ed apparecchiature di videosorveglianza e di altri strumenti quali sistemi satellitari e/o altre apparecchiature elettroniche (hardware e software) atte a rilevare, registrare e trasmettere informazioni, immagini e dati connessi alla sicurezza del servizio nonché alla tutela del patrimonio delle aziende. Nel rispetto del comma 1 dell'articolo 4 della L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015, le apparecchiature di videosorveglianza potranno essere installate previo accordo collettivo stipulato con le RSU, o con le RSA ove esistenti, a livello di unità produttiva.
Le aziende non utilizzeranno tali strumenti per il controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti, tutelandone la privacy e la dignità.
2. Ai sensi dell'art. 4, L. n. 300/1970, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, esclusivamente allo scopo di salvaguardare il patrimonio aziendale, la sicurezza dei sistemi e per esigenze organizzative e produttive, le aziende potranno effettuare controlli, pertinenti rispetto alle predette finalità, con riferimento sia agli strumenti sopra richiamati, sia agli strumenti utilizzati dal lavoratore.
3. Il trattamento dei dati derivanti dall'installazione delle apparecchiature e/o dall'utilizzo degli strumenti sopra indicati avverrà nel rispetto dei limiti dettati dalle vigenti norme di legge e dalle indicazioni fornite dal Garante per la Privacy, previa adeguata informazione ai dipendenti sulle loro modalità d'uso e sulle modalità di effettuazione dei controlli.
4. A livello aziendale, le parti definiranno specifiche norme applicative di quanto previsto ai commi precedenti con riferimento ai GPS e ai sistemi di videosorveglianza, adeguando gli accordi eventualmente in essere alle disposizioni vigenti.
5. Per quanto non espressamente previsto e/o normato dal presente articolo, si applicano le vigenti norme di legge in materia.

Art. 56

Doveri del personale

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL e dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.
2. In particolare:
 - a) in attività che comportino contatto con il pubblico deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di tutelare l'immagine dell'azienda e di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico; dovrà

- inoltre esporre un adeguato contrassegno identificativo ove previsto;
- b) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
 - c) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
 - d) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
 - e) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere alle formalità per la rilevazione della presenza nel rispetto puntuale delle disposizioni emanate. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;
 - f) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
 - g) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e dal D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
 - h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
 - i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
 - j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
 - k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.
3. Le aziende, nel rispetto dei principi di cui alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, si impegnano ad adottare codici di condotta volti a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, si impegnano affinché vengano impediti azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie rispetto a tale fine.

Le aziende si impegnano a tutelare l'integrità psico-fisica del personale favorendo un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità della persona, della condizione sessuale, dell'uguaglianza e della correttezza.

Le aziende si impegnano altresì a contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo dei diritti e della dignità della persona, nonché a perseguire ogni condotta che possa configurarsi quale molestia sessuale, atto intimidatorio e/o ostile nelle

relazioni di lavoro ai sensi della vigente legislazione in materia nonché dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016.

Art. 57
Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a n. 4 ore della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 e alla lettera d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
 - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto, ai fini della irrogazione della sanzione per le mancanze commesse dal lavoratore, delle circostanze oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore medesimo ed, in considerazione di tali elementi, potrà irrogare una sanzione di minore entità.

Art. 58
Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

Art. 59
Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 58;
- b) per inosservanza per più di una volta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza di uno degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, anche di altre Società dello stesso Gruppo, o verso la clientela;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato;
- h) in genere per negligenza e/o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

Art. 60

Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni:

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 59;
- b) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- c) per ingiustificato ritardo a trasferirsi nell'impianto di assegnazione disposto dalla società, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- d) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate verso i colleghi anche di altre società o verso terzi;
- e) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- f) in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

Art. 61

Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a sette giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 60;
- b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- c) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- d) per assenza ingiustificata pari a quattro giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- f) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;
- g) per alterchi negli impianti dell'azienda;
- h) per comprovati e gravi atti e/o comportamenti lesivi della dignità della persona, in qualunque modalità attuati.

Art. 62

Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 61;
- b) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di mansioni non inerenti la sicurezza dell'esercizio;
- d) in genere, per qualsiasi inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- e) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio, ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- f) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- g) per assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi;
- h) per alterchi negli impianti dell'azienda in presenza della clientela.

Art. 63

Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

1. Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per la mancanza di cui alla lett. f) del precedente art. 62 ripetuta per più di due volte nel corso dell'anno;
- b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle mancanze previste dal precedente art. 62, fatta eccezione per le mancanze previste alla lettera f) del precedente art. 62;
- c) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;
- d) per negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
- e) per inosservanza di leggi, regolamenti, disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro che abbiano arrecato gravi lesioni ad altri lavoratori e/o a terzi;
- f) per rifiuto del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- g) per assenza ingiustificata dal servizio pari a sei giorni solari lavorativi consecutivi;
- h) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
- i) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

2. Il ricorso, seppure errato, a tatti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lett. c) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

Art. 64

Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, come di seguito riportato:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio o attività a contatto con la clientela;
- d) per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi;
- e) per avere tenuto condotte atte alla turbativa del regolare svolgimento di procedure in materia di appalto;
- f) per aver dolosamente alterato, falsificato, sottratto o distrutto biglietti di viaggio od altri documenti di trasporto, piombi ferroviari o doganali, registri o atti dell'azienda al fine di trarne profitto;
- g) per essersi reso colpevole di vie di fatto per motivi attinenti al servizio ovvero per aver provocato risse sul luogo di lavoro;
- h) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplodenti o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- i) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- j) per avere deliberatamente trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- k) per condanna passata in giudicato ovvero per sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p. relativamente a reati di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia con il lavoratore, quali fatti e/o atti ascrivibili ai reati di violenza sessuale di cui all'art. 609 bis e seguenti c.p., spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione;
- l) per violazione dolosa di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- m) quando sia accertato che l'assunzione in servizio o l'attribuzione di incarichi siano stati conseguiti mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- n) per gravi e comprovate violazioni delle disposizioni sulla rilevazione dello stato di presenza;
- o) per l'adozione di condotte in violazione delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che determinino l'applicazione a carico dell'azienda di misure sanzionatorie;
- p) in genere per fatti o atti dolosi, comprese le violazioni dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 65

Sospensione cautelare non disciplinare

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 63 e 64, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. Per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.
4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

Art. 66 Procedimento disciplinare

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza del fatto contestato e tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere notificata al lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
 - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
 - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
 - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.

8. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di notifica del provvedimento disciplinare entro il termine di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al successivo art. 67 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

Art. 67

Collegio di conciliazione ed arbitrato

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 66 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale.
Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
2. Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.
3. I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione territoriale del lavoro.
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione territoriale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.
6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.
Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Le parti convengono di operare, ciascuna per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.

**PARTE V
RETRIBUZIONE**

**Art. 68
Retribuzione**

1. Elementi della retribuzione

1.1 Sono elementi della retribuzione:

- a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 del presente articolo;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) assegni ad personam pensionabili, di cui al punto 4 del presente articolo.

1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

- a) tredicesima mensilità;
- b) quattordicesima mensilità;
- c) indennità di funzione Quadri;
- d) salario professionale;
- e) premio di risultato;
- f) compenso per lavoro straordinario;
- g) indennità per lavoro notturno;
- h) indennità per lavoro domenicale;
- i) indennità per lavoro festivo;
- j) trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede;
- k) indennità di trasferimento;
- l) compensi per reperibilità e disponibilità;
- m) indennità di maneggio denaro;
- n) indennità di turno;
- o) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;
- p) indennità diverse.

2. Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste dal presente CCNL entro il 20 del mese successivo a quello corrente per la parte di retribuzione di cui al precedente punto 1.1 e alle lettere c) e d) del precedente punto 1.2.

La retribuzione di cui al precedente punto 1.2 legata a prestazioni è corrisposta entro il mese successivo.

Le aziende che per effetto di quanto previsto ai due capoversi precedenti, modifichino le modalità di corresponsione in atto alla data di stipula del presente CCNL, ne daranno comunicazione ai propri dipendenti entro 60 giorni dalla data medesima.

La 13ª mensilità è corrisposta entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno.

La 14ª mensilità è corrisposta entro e non oltre il 27 luglio di ogni anno.

Le parti potranno concordare a livello aziendale diverse modalità di corresponsione della retribuzione.

3. Minimi contrattuali

In relazione a quanto previsto dall'art. 26 (Classificazione professionale) del presente CCNL, i valori dei minimi contrattuali mensili sono i seguenti:

Livelli/Posizioni Retributive		dal 1° 6.2025	dal 1° 11.2025	dal 1° 6.2026
Quadri	Q1	2.678,55	2.759,01	2.826,07
	Q2	2.353,41	2.424,11	2.483,02
Direttivi	A	2.275,99	2.344,37	2.401,34
Tecnici Specializzati	B1	2.167,61	2.232,73	2.286,99
	B2	2.074,71	2.137,04	2.188,97
	B3	2.043,75	2.105,14	2.156,31
Tecnici	C1	1.997,30	2.057,30	2.107,30
	C2	1.966,33	2.025,40	2.074,62
Operatori Specializzati	D1	1.935,36	1.993,51	2.041,95
	D2	1.873,44	1.929,72	1.976,62
	D3	1.842,47	1.897,82	1.943,94
Operatori	E1	1.811,50	1.865,92	1.911,26
	E2	1.734,10	1.786,18	1.829,60
	E3	1.703,12	1.754,29	1.796,91
Generici	F1	1.579,25	1.626,70	1.666,23
	F2	1.548,29	1.594,81	1.633,56

3.1 Gli importi dei minimi contrattuali di cui sopra sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza (ovvero dell'indennità integrativa speciale ex L. n. 324/1959 e successive modifiche ed integrazioni), nonché dell'E.D.R. di cui al Protocollo Interconfederale del 31 luglio 1992 e dell'E.D.R. di cui all'accordo nazionale del 24.1.2008.

4. Assegni ad personam pensionabili

4.1 L'eventuale assegno ad personam pensionabile determinato a livello aziendale in applicazione del punto 5 dell'art. 63 del CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, resta confermato a favore dei lavoratori ai quali risulta riconosciuto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

4.2 L'eventuale "superminimo individuale" determinato ai sensi del punto 4.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012, resta confermato ai lavoratori ai quali risulta riconosciuto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

5. Elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.)

Gli eventuali importi già riconosciuti a livello aziendale a titolo di E.D.R. (Elemento Distinto dalla Retribuzione) in favore dei lavoratori occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno adottato il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, rimangono riconosciuti nelle stesse misure mensili, con le stesse finalità e con analoghe modalità di assorbimento, eventualmente previste e da ridefinire a livello aziendale tra le parti per tener conto della nuova struttura retributiva stabilita dal presente CCNL.

6. Retribuzione giornaliera e oraria

La retribuzione giornaliera e oraria si ottiene dividendo rispettivamente per 26 e per 160 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1, ed alla lettera d) del punto 1.2 del presente articolo.

NOTA A VERBALE

Le parti confermano che le voci retributive di cui al punto 1.1 ed al punto 5 del presente articolo sono elementi dello "stipendio" ai sensi di quanto previsto dall'art. 220 del T.U. n. 1092/1973 come sostituito dall'art. 22 della legge n. 177/1976 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 69 Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a:

Livello Prof.le	Posizione retributiva	Importo (euro)	Livello Prof.le	Posizione retributiva	Importo (euro)
Q	Q1	47,19	D	D1	28,42
	Q2	38,27		D2	25,64
A	A	35,95		D3	25,22
B	B1	33,62	E	E1	24,34
	B2	31,77		E2	22,66
	B3	31,30		E3	22,26
C	C1	29,91	F	F1	18,58
	C2	29,45		F2	18,22

2. Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.
3. Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.
4. All'atto del passaggio al livello/posizione retributiva superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello/posizione retributiva di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello/posizione retributiva al precedente punto 1 e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo livello/posizione retributiva.

5. La eventuale differenza retributiva determinata in applicazione del punto 6 dell'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012, nei confronti del lavoratore che aveva maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità pari o superiore alla somma dei 7 aumenti di anzianità attribuibili in applicazione dello stesso articolo, verrà mantenuta ad personam.

In caso di successivo passaggio al livello/posizione retributiva superiore in applicazione del precedente punto 4, la differenza di cui al precedente capoverso del presente punto 5 sarà riassorbita fino a concorrenza del valore complessivo dei 7 aumenti di anzianità previsti dal presente articolo per il nuovo livello/posizione retributiva.

6. L'eventuale differenza economica di cui al precedente punto 5 è considerata a tutti gli effetti nella retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

Art. 70

Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL, una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c) del punto 1.1 dell'art. 68, dell'indennità di funzione Quadri di cui all'art. 71 del presente CCNL e del salario professionale di cui all'art. 72 del presente CCNL.

2. La tredicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno.

La quattordicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 30 giugno di ciascun anno.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno corrisposte come stabilito al punto 2 del precedente art. 68.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e/o della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

4. Per i lavoratori in prova i primi 45 giorni del periodo di prova non sono considerati utili, se non seguiti da conferma in servizio, per il calcolo dei dodicesimi di cui al precedente punto 3 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

Inoltre, le quote della tredicesima e della quattordicesima mensilità non competono al lavoratore che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro con l'azienda durante il periodo di prova.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che per i lavoratori già occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno applicato il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, per i quali la quattordicesima

mensilità era corrisposta con denominazione e finalità diverse, a livello aziendale saranno garantiti i riflessi previdenziali precedentemente in vigore.

Art. 71
Indennità di funzione Quadri

Ai Quadri del livello professionale Q della classificazione professionale di cui all'art. 26 del presente CCNL compete una indennità di funzione onnicomprensiva, a fronte delle responsabilità proprie della funzione, nelle misure mensili di seguito determinate:

Posizione retributiva Q1 € 250,00

Posizione retributiva Q2 € 130,00

Art. 72
Salario professionale

Ai lavoratori compete il salario professionale in ragione della funzionalità produttiva propria delle differenti figure professionali e, ove previsto, in relazione alle caratteristiche ed al grado di complessità del processo lavorativo.

Gli importi del salario professionale sono quelli individuati nella tabella di seguito riportata.

Il salario professionale è utile ai fini della determinazione della 13^a e 14^a mensilità, come definite nel precedente art. 70.

Tabella salario professionale

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
Q1	Responsabile struttura operativa complessa		364,02
	Professional senior		329,02
	Coordinatore di Protezione Aziendale		329,02
	Comandante		364,02
	Direttore di macchina		329,02
Q2	Responsabile di linea/struttura operativa-tecnica		301,10
	Professional		279,10
	Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale		279,10
	Professional sanitario		279,10
	Primo Ufficiale Navale		279,10
	Primo Ufficiale di Macchina		279,10
A	Impiegato Direttivo		212,52
	Capo Traffico Traslochi		212,52
	Capo Commessa commerciale		212,52
B	Capo Tecnico Infrastrutture		111,40
		Officine Nazionali Infrastrutture	175,94
		Officine Navi Traghetto	162,94
	Capo Tecnico Rotabili		175,94
	Capo Stazione		166,20
	Macchinista		208,96
	Specialista Tecnico Amministrativo		104,02
	Capo Treno/Capo Servizi Treno		142,54
	Specialista Tecnico Commerciale		137,22
	Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale		104,02
	Tecnico Specializzato Polivalente Terminalista	se svolge tutte e tre le attività previste	175,94
	Tecnico Specializzato Polivalente Terminalista	se svolge una o due delle attività previste	162,94
	Coadiutore medico		104,02
	Tecnico Sanitario Specializzato		104,02
	Ufficiale Navale		167,85
	Ufficiale di Macchina		167,85
	Ufficiale		167,85
	Nostromo		144,61
	Capo Motorista		144,61
	Capo Eletttricista		144,61

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
C	Tecnico della Manutenzione Infrastrutture		89,25
		Officine Nazionali Infrastrutture	125,48
		Officine Navi Traghetto	112,48
	Tecnico della Manutenzione Rotabili		125,48
	Tecnico della Circolazione		123,07
	Tecnico di Macchina		131,49
	Tecnico di Verifica e Formazione Treno		125,48
	Tecnico di Manovra e Condotta		131,49
	Tecnico Polifunzionale Treno		141,49
	Tecnico di Protezione Aziendale		74,79
	Tecnico di Ufficio		74,79
	Tecnico Commerciale a terra/a bordo		77,89
	Tecnico di logistica		64,00
	Tecnico Sanitario		74,79
	Tecnico Polivalente Terminalista	se svolge tutte e tre le attività previste	125,48
	Tecnico Polivalente Terminalista	se svolge una o due delle attività previste	112,48
	Elettricista		139,44
	Motorista		139,44
	Carpentiere		139,44
	Operai di coperta		129,11
D	Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture		79,08
		Officine Nazionali Infrastrutture	104,21
		Officine Navi Traghetto	91,21
	Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili		104,21
	Operatore Specializzato Circolazione		107,73
	Capo Squadra Ausiliari		68,64
	Operatore Specializzato Attività di supporto		69,94
	Operatore Specializzato Commerciale		86,25
	Operatore Specializzato di logistica		55,00
	Responsabile dei servizi di bordo		55,00
	Coordinatore di cantiere		79,08
	Coordinatore di armamento ferroviario		79,08
	Operatore gruista (nei terminal)		86,25
	Operatore meccanico (nei terminal)		91,21
	Operatore Sanitario Specializzato		69,94
	Marinaio		129,11
	Dispensiere cuoco		129,11
E	Ausiliario	Circolazione	80,57
		Manovra Infrastruttura	64,00
		Manovra Rotabili	78,07
		Officine Nazionali Infrastrutture	78,07
		Officine Navi Traghetto	65,07
		Uffici	56,66
	Operatore Qualificato di logistica		22,00
	Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno		22,00
	Addetto di bordo		42,00
	Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi		56,66
	Meccanico officina fissa/mobile		56,66
	Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario		56,66
	Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)		64,00
	Cameriere		129,11
F	Comune polivalente		129,11
	Giovanotto di coperta		129,11
	Garzone di camera		129,11
	Manovale		38,73
	Pulitore impianti fissi e a bordo treno		38,73
	Generici (servizi ausiliari)		38,73
	Addetto di logistica		15,00
	Addetto al minibar		15,00
	Mozzo		129,11
	Piccolo di cucina		129,11
	Allievo Comune polivalente		129,11
			129,11

Art. 73
Premio di risultato

In applicazione di quanto previsto dal precedente art. 4 (Secondo livello di contrattazione), ed in particolare al punto 5 dello stesso articolo, gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali eventualmente già in essere alla data di stipula del presente CCNL, che risultino coerenti con quanto stabilito al suddetto art. 4.

Art. 74
Compenso per lavoro straordinario

1. Ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario, la retribuzione oraria, determinata come definito al successivo punto 2, è incrementata come segue:

- | | |
|--|------|
| a) prestazioni straordinarie feriali diurne
(dalle 6.01 alle 22.00): | 18 % |
| b) prestazioni feriali notturne (dalle 22.01 alle 6.00)
e festive diurne (dalle 6.01 alle 22.00): | 35 % |
| c) prestazioni straordinarie festive notturne
(dalle 22.01 alle 6.00): | 50 % |

2. La retribuzione oraria sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al precedente punto 1 è data applicando il divisore orario di cui al punto 6 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL all'importo mensile delle seguenti voci retributive, spettanti nel mese in cui sono state effettuate le prestazioni straordinarie:

- a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
- b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
- c) assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
- d) salario professionale di cui all'art. 72.

Art. 75
Indennità per lavoro notturno

1. Ai lavoratori che prestano servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 è corrisposta l'indennità oraria per lavoro notturno che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari a € 2,50.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.
3. Al personale mobile di cui al punto 2 del precedente art. 27 (Orario di lavoro) che per tutto o parte del periodo compreso dalle ore 22.00 alle ore 6.00 ha titolo all'indennità per assenza dalla

residenza di cui al punto 2 del successivo art. 77, viene corrisposta un'indennità giornaliera di pernottazione pari a € 2,80.

4. L'indennità di cui al precedente punto 3 non compete quando il lavoratore ha titolo all'indennità di trasferta di cui al punto 1 del successivo art. 77.

Art. 76

Indennità per lavoro domenicale o festivo

1. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposta l'indennità che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari a € 23,50.
2. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nella domenica di Pasqua per più di due ore, in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 1, è corrisposta una indennità pari a € 65,00.
3. Per prestazioni fino a due ore le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 vengono corrisposte nella misura del 50%.
4. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nei giorni festivi di cui al punto 2.1 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL è corrisposta una indennità oraria pari al 35% delle seguenti voci retributive:

- a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
- b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
- c) assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
- d) salario professionale di cui all'art. 72.

Art. 77

Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede

1. Trasferta

- 1.1 Ai lavoratori che per esigenze di servizio vengano inviati temporaneamente dall'azienda fuori dal comune della sede di lavoro formalmente assegnata e per i quali non sussistano le condizioni di impiego di cui ai successivi punti 2 e 3, verranno corrisposti:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate.
Nel caso l'azienda autorizzi il lavoratore all'uso del proprio mezzo per recarsi in trasferta, allo stesso saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai Km. percorsi, sulla base del costo di esercizio previsto dalle tabelle ACI in vigore al 1° gennaio di ciascun anno;
- b) le spese di pernottamento e prima colazione, preventivamente autorizzate e di norma prepagate, ovvero il rimborso delle spese documentate e preventivamente autorizzate di pernottamento e di prima colazione in albergo, quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese. A tal fine i lavoratori dovranno prioritariamente utilizzare le strutture alberghiere eventualmente indicate dalle aziende;

c) il rimborso delle spese documentate di vitto (pranzo e/o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo giornaliero che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà di € 40,00 nel caso di due pasti, o fino al limite massimo di € 15,00 per un solo pasto;

d) un'indennità di trasferta giornaliera che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari a € 35,00, se la durata della trasferta è superiore alle 12 ore.

A tal fine la trasferta ha inizio e termine dall'ora di partenza all'ora di arrivo con il mezzo autorizzato dall'azienda per il viaggio come indicate nell'autorizzazione stessa.

Se la trasferta ha durata superiore alle 24 ore, ai fini del calcolo dell'indennità di cui alla presente lettera d), si calcola la durata complessiva della trasferta e si individuano, ai fini della determinazione del numero di giornate, i periodi interi di 24 ore. Per la eventuale frazione residua fino a 12 ore, al lavoratore verrà corrisposto, in aggiunta alla indennità giornaliera intera calcolata con i criteri sopra definiti, l'ulteriore importo correlato proporzionalmente all'indennità giornaliera stessa, sulla base delle ore di trasferta eccedenti, arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti; la frazione eccedente le 12 ore si arrotonda a giornata intera.

Le somme eventualmente eccedenti gli importi di cui alle precedenti lettere b) e c) sono a carico del lavoratore.

1.2 Per le trasferte di durata fino a 12 ore comprendenti i tempi di spostamento, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- b) il rimborso delle spese documentate di vitto (1 pasto: pranzo o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tale spesa, fino al limite massimo di € 15,00;
- c) il rimborso per spese forfetarie di un importo che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari ad € 16,00 quando la trasferta supera complessivamente le quattro ore.

1.3 I trattamenti di cui ai precedenti punti vengono corrisposti anche nei casi in cui il lavoratore debba recarsi in trasferta per:

- sottoporsi alle visite mediche obbligatorie in relazione alle mansioni svolte;
- partecipare, nell'interesse dell'azienda, a procedimenti giudiziari in qualità di testimone;
- partecipare ad attività di formazione professionale realizzate dall'azienda.

I trattamenti di cui al presente punto si applicano anche ai lavoratori di cui ai successivi punti 2 e 3.

1.4 Per trasferte nella medesima località di durata superiore a 2 giorni, al lavoratore che ne faccia richiesta verrà corrisposto, in luogo dei rimborsi di cui alle lettere b) e c) e dell'indennità di cui alla lettera d) del precedente punto 1.1, il rimborso per spese forfetarie di un importo giornaliero pari ad € 45,00.

Per specifiche situazioni organizzative o produttive le parti a livello aziendale potranno definire diverse soluzioni.

1.5 Per le trasferte all'estero, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- b) il rimborso delle spese documentate di pernottamento e prima colazione in albergo a tre stelle o categoria equivalente;
- c) il rimborso delle spese documentate di vitto, di cui alla lettera c) del precedente punto 1.1, con le misure ivi indicate maggiorate del 30%, fatto salvo quanto eventualmente concordato tra azienda e lavoratore in relazione alle diverse destinazioni;
- d) una indennità di trasferta con le modalità definite alla lettera d) del precedente punto 1.1, maggiorata del 30%.

Quanto previsto ai precedenti punti 1.2 e 1.4 si applica anche nel caso di trasferte all'estero con gli importi di cui alle lettere b) e c) del punto 1.2 ed al punto 1.4 maggiorati del 30%.

1.6 I rimborsi e l'indennità di trasferta, nel rispetto di quanto stabilito nel presente articolo, verranno corrisposti dalle aziende con le competenze del mese nel quale la trasferta viene effettuata. Al lavoratore sarà attribuita, su sua richiesta, una anticipazione delle spese di trasferta di cui alle lettere a), b) e c) del precedente punto 1.1, con le modalità definite dalle aziende.

1.7 I rimborsi e le indennità definite al presente articolo, riconosciuti al personale in trasferta, sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

1.8 Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in trasferta nella medesima località per periodi continuativi superiori a 240 giorni, permanendo le condizioni che avevano determinato l'invio in trasferta l'azienda potrà prolungare tale periodo ovvero disporre il trasferimento individuale del lavoratore nella nuova sede di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti all'art. 45 (Trasferimenti) del presente CCNL.

2. Assenza dalla residenza

2.1 Per il personale mobile, a partire dal 1° agosto 2025, le aziende corrisponderanno un compenso per assenza dalla residenza di lavoro, nelle misure orarie di seguito indicate, per ogni ora di assenza dalla residenza calcolata dall'ora di partenza del treno, secondo l'orario stabilito, all'ora reale di arrivo nella residenza di lavoro, quando effettua per conto dell'unità produttiva presso cui è in forza servizi che comportano complessivamente, per ciascuna giornata di turno, un'assenza di durata non inferiore a 3 ore:

- a) per servizi senza riposo fuori residenza: € 1,60
- b) per servizi con riposo fuori residenza: € 2,60
- c) per servizi di accompagnamento notte: € 1,00.

Ai fini della corresponsione del compenso si sommano le prestazioni mensili per ciascuna delle tipologie sopra indicate, arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.

Ove la somma delle frazioni pari o inferiori a 30 minuti superi i 30 minuti, in aggiunta ai compensi di cui al precedente comma verrà corrisposta la misura oraria dell'indennità prevista per servizi senza RFR di cui alla precedente lettera a).

Al personale mobile di cui ai punti 2.7.F e 2.7.G del precedente art. 27 (Orario di lavoro) saranno corrisposte le misure dei trattamenti di cui al presente punto 2, comprensive della

sosta di servizio di cui al art. 27, punto 2.1, lettera c), 6° alinea. Tali trattamenti saranno corrisposti con i criteri di cui al precedente 1° paragrafo.

Sono fatte salve eventuali intese già definite a livello aziendale alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

2.2 Nel caso di assenza dalla residenza all'estero o di sosta nelle località estere di confine con l'Italia i compensi di cui al precedente punto 2.1 sono determinati nelle misure orarie di seguito indicate:

- | | |
|--|---------|
| a) per servizi senza riposo fuori residenza: | € 2,00 |
| b) per servizi con riposo fuori residenza: | € 3,20 |
| c) per servizi di accompagnamento notte: | € 1,60. |

Per i servizi internazionali, il trattamento di cui alla precedente lettera c) decorre dall'ora di transito presso la località del confine nazionale, ovvero fino all'ora di transito presso la stessa località.

2.3 L'indennità per assenza dalla residenza è soggetta allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.

2.4 L'indennità per assenza dalla residenza è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

3. Indennità di linea

3.1 Ai soli lavoratori addetti alla manutenzione delle infrastrutture ferroviarie che, per lo svolgimento della loro attività lavorativa, sono comandati a spostarsi per più di 3 Km dalla sede di lavoro, compete, per ciascuna giornata di spostamento e per spostamenti di durata non inferiore a due ore e non superiore a 10 ore, comprendenti i tempi per lo spostamento, una indennità di linea nelle seguenti misure individuali:

- Quadri € 5,00
- Rimanente personale € 4,00.

3.2 Per spostamenti superiori alle 10 ore gli importi dell'indennità di linea di cui al precedente punto 3.1 sono maggiorati del 20%.

3.3 L'indennità di linea è soggetta allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.

3.4 L'indennità di linea è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

4. I trattamenti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 non sono tra loro cumulabili.

Art. 78

Indennità di trasferimento

1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art. 50 (Trasferimenti) del presente CCNL, al lavoratore compete:

- a) il rimborso delle spese documentate di trasporto per sé e per i familiari conviventi nonché per il mobilio, l'arredamento e il bagaglio, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda;
- b) un compenso pari all'indennità di trasferta di cui al punto 1, lettera d) dell'art. 77 (Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede) del presente CCNL, pari a 15 giorni dal trasferimento qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi, nel caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Provincia, ovvero, in caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Regione, pari a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi;
- c) un'indennità una tantum all'atto del trasferimento pari ai 4/3 dell'ultima retribuzione mensile globale percepita nel mese precedente il trasferimento.
Tale indennità viene raddoppiata nel caso di trasferimento disposto oltre l'ambito della stessa Provincia ed il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi.

2. Ove il trasferimento disposto comporti il mutamento della sede di lavoro in una nuova unità produttiva nella Regione limitrofa alla Regione della sede di lavoro originaria, il trattamento di cui alla lettera b) del precedente punto 1 è corrisposto per 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 60 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto stesso sono raddoppiate, nei casi previsti.

In caso di trasferimento disposto oltre il confine della Regione limitrofa, il trattamento di cui alla lettera b) è corrisposto per 90 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 120 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto 1 sono triplicate, nei casi previsti.

3. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva nella medesima Regione della sede di lavoro originaria, al lavoratore saranno concessi i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:

- 2 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
- 4 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

4. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva in una Regione diversa dalla Regione della sede di lavoro originaria, le aziende concederanno i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:

- 3 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
- 5 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

5. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

6. Qualora, per effetto del trasferimento individuale disposto dall'azienda il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto per la propria abitazione, regolarmente registrato in data antecedente alla comunicazione del trasferimento, l'azienda riconoscerà al medesimo il rimborso di tale indennizzo per un importo massimo pari a

6 mensilità del canone di affitto, nonché il rimborso delle spese relative alla disdetta delle utenze precedenti e all'istituzione delle nuove utenze per il nuovo alloggio.

7. Quando il trasferimento determini il cambio di domicilio, debitamente documentato, al di fuori del territorio della Provincia della sede di lavoro originaria, l'azienda attribuirà al lavoratore, a partire dall'effettivo trasloco nella nuova abitazione, una indennità mensile per contribuire alle spese per la stessa abitazione, per un periodo massimo di 12 mesi, di importo non superiore ad € 350,00.

Ove il trasferimento venga disposto per una sede collocata in una Regione diversa da quella di origine l'importo massimo di cui al precedente comma viene raddoppiato o triplicato secondo quanto definito al precedente punto 2.

In alternativa, al lavoratore trasferito che acquisti un alloggio nella località in cui si trova la nuova sede di lavoro, saranno attribuiti gli stessi contributi di cui al presente punto 7, calcolati con i criteri di cui al comma precedente, per un importo corrispondente ad un periodo di 18 mesi, da erogare in un'unica soluzione.

In tal caso il lavoratore dovrà presentare all'azienda specifica richiesta entro 12 mesi dal trasferimento e documentare l'acquisto entro 30 giorni dal ricevimento del contributo aziendale, con le modalità stabilite dall'azienda.

8. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda, in applicazione dell'art. 50 (Trasferimenti) del presente CCNL, i lavoratori trasferiti hanno diritto di priorità, per un periodo di 3 anni dalla data del trasferimento, nella richiesta di anticipazione del TFR ai fini dell'acquisto della casa di abitazione nelle zone limitrofe alla nuova sede di lavoro, entro i limiti quantitativi previsti dalla legge.

9. I trattamenti di cui al presente articolo non competono ai lavoratori che vengano trasferiti a domanda, ai quali verranno accordati soltanto due giorni di permesso retribuito per effettuare il trasloco con la retribuzione di cui al precedente punto 5 ove il lavoratore si trasferisca con la famiglia.

10. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo, attribuiti al lavoratore trasferito, sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Art. 79 Reperibilità e disponibilità

1. Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità, anche da remoto, utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili delle imprese ferroviarie, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela e con i media.

2. Il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, ove richiesto dall'azienda, in base a quanto stabilito alla lettera f) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, che verranno esposte negli impianti almeno 15 gg. prima della loro operatività ed avranno durata almeno trimestrale.

In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti.

Qualora si determini quanto previsto al precedente capoverso, il sostituto, successivamente inserito nella turnazione di reperibilità a seguito di modifica programmabile della medesima, ne sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore; nei casi di sostituzione di personale che per cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto, da individuarsi con i criteri che verranno stabiliti tra le parti a livello aziendale, verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione.

L'obbligo della reperibilità, di cui al precedente capoverso, consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento, secondo le modalità definite in applicazione del successivo punto 8.

Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate in reperibilità, le aziende doteranno di idonei strumenti di comunicazione i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità.

L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 7 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore, sino ad un massimo di 10.

3. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, di guasti o anomalie e comunque fino al ripristino della funzionalità ovvero per sopperire ad esigenze non prevedibili. Il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo; mentre in caso di reperibilità da remoto il tempo complessivo dell'intervento comprende quello intercorrente dalla chiamata alla fine dell'intervento stesso.

La durata dell'intervento in reperibilità del lavoratore che, al momento della chiamata, non abbia ancora fruito di almeno 8 ore di riposo sarà, di norma, limitata a 4 ore. Tale limite può essere superato esclusivamente per necessità di continuità dell'intervento, senza comunque superare la durata massima di 8 ore.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e/o produttive, a livello aziendale le parti, nell'ambito di quanto previsto al successivo punto 8, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.

4. Durante il normale orario di lavoro giornaliero il lavoratore presente nell'impianto non può essere considerato reperibile né può esserlo nei giorni di malattia o di altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.

A tal fine si precisa che il lavoratore in ferie che dichiara, assumendosene ogni responsabilità, di essere ugualmente in grado di intervenire in caso di chiamata, può essere mantenuto in turno di reperibilità.

Il lavoratore chiamato ad intervenire durante la pausa per refezione o nell'intervallo tra le due prestazioni in caso di orario spezzato non è considerato reperibile e gli interventi effettuati durante la pausa o nell'intervallo sono da considerare prestazioni straordinarie ed in tal senso

assoggettate alla disciplina sul lavoro straordinario di cui all'art. 28 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

5. Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno i seguenti trattamenti retributivi specifici:

5.1 *Compenso per reperibilità*

Per ogni giornata in cui il lavoratore è inserito nel turno di reperibilità, al medesimo compete il seguente compenso:

- | | |
|--|----------|
| a) se si tratta di giornate lavorative | € 14,00 |
| b) se si tratta di giornate di riposo | € 32,00. |

L'individuazione dei compensi per le giornate lavorative o di riposo è stabilita in base al turno programmato di reperibilità.

Per i soli giorni del 1° gennaio, domenica di Pasqua, 15 agosto e 25 dicembre il compenso per reperibilità viene elevato a € 58,00.

5.2 *Indennità di chiamata*

Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 5.1:

- in caso di reperibilità fisica, una indennità per ogni chiamata nella misura di € 20,00. Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda ed effettuare l'intervento in sito. La misura dell'indennità di chiamata di cui al precedente capoverso è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento;
- in caso di reperibilità da remoto, una indennità per la prima chiamata, a copertura anche delle eventuali successive chiamate nell'ambito dello stesso turno, nella misura di € 6,00.

5.3 Le prestazioni rese dai lavoratori chiamati ad effettuare interventi in reperibilità, anche da remoto, vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL ovvero, a richiesta scritta del lavoratore entro il mese successivo a quello in cui viene effettuato l'intervento in reperibilità, con corrispondenti periodi di recupero. In tale ultimo caso, al lavoratore verrà comunque corrisposta la eventuale differenza tra le maggiorazioni orarie per lavoro straordinario, ove l'intervento non sia stato effettuato durante il periodo feriale diurno.

Ai fini della determinazione delle ore di straordinario da retribuire o da recuperare viene considerato lavoro tutto il tempo intercorrente fra l'ora in cui il dipendente raggiunge il punto di raccolta o di riunione o di intervento e l'ora in cui viene lasciato in libertà presso il punto di raccolta o di riunione o di intervento. Ai medesimi fini, nel caso di reperibilità da remoto, viene considerato lavoro tutto il tempo intercorrente tra l'inizio dell'intervento ed il termine dello stesso, documentato secondo le modalità che verranno definite a livello aziendale.

6. Le aziende, per far fronte a situazioni contingenti di cui al precedente punto 3, potranno ricorrere a lavoratori disponibili, preventivamente individuati su base volontaria, per interventi, anche da remoto, al di fuori del normale orario di lavoro.

Al lavoratore disponibile compete una indennità di chiamata pari a € 33,00 esclusivamente in caso di effettivo spostamento dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda ed effettuare l'intervento in sito.

La misura dell'indennità di chiamata di cui al precedente capoverso è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento.

Le prestazioni rese dal lavoratore disponibile in caso di intervento saranno retribuite con le stesse modalità previste per il lavoratore reperibile al precedente punto 5.3.

Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore resosi disponibile e rintracciato gli stessi doveri previsti per il personale reperibile.

7. Nel caso le aziende autorizzino il lavoratore all'uso dell'automezzo privato per raggiungere il punto di raccolta o il luogo dell'intervento, lo stesso sarà coperto da apposita polizza "kasko" stipulata dalle aziende stesse, le quali provvederanno a garantire anche le eventuali franchigie. In tal caso, al lavoratore saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai Km. percorsi, sulla base del costo di esercizio previsto dalle tabelle ACI in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.
8. Fermi restando i criteri ed i compensi sopra definiti, le modalità applicative dell'istituto, con particolare riferimento ai mezzi di trasporto da utilizzare, ai rimborsi ed alle condizioni di intervento, verranno definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 80

Indennità di maneggio denaro

1. Ai lavoratori utilizzati in impianti di vendita diretta (viaggiatori e merci) o addetti agli Uffici Cassa Valori ed al maneggio di valuta estera, al personale di assistenza a terra utilizzato in attività di vendita diretta ed al personale impiegato in attività di scassettamento delle casse automatiche, con responsabilità diretta per eventuali ammanchi, compete una indennità giornaliera pari ad € 2,20.
2. Al personale di bordo che provvede alla vendita di titoli di viaggio e di altri servizi offerti dall'azienda ai viaggiatori, verrà riconosciuta una provvigione per ogni vendita conclusa. Le modalità di erogazione di tale provvigione saranno oggetto di specifico accordo da definire tra le parti a livello aziendale.

Art. 81

Indennità di turno

1. Per ogni giornata di presenza ai lavoratori è corrisposta una indennità, in base al turno espletato, che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari alle misure di seguito indicate:
 - a) turni avvicendati nelle 24 ore, € 2,20
(di cui alla lettera a del punto 1.6 dell'art. 27
"Orario di lavoro" del presente CCNL)
 - b) turni non cadenzati nelle 24 ore, € 2,45
(di cui alla lettera b del punto 1.6 dell'art. 27)

"Orario di lavoro" del presente CCNL)

- c) turni avvicendati su due periodi giornalieri
(turni in seconda)
(di cui alla lettera c del punto 1.6 dell'art. 27
"Orario di lavoro" del presente CCNL)

€ 1,30

2. L'indennità di cui al precedente punto 1 non è corrisposta oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del presente CCNL.

Art. 82

Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate

1. Indennità per lavorazioni in presenza di sostanze nocive o tossiche

- 1.1 Ai lavoratori addetti a lavorazioni che richiedono l'uso di un mezzo di protezione individuale integrale per la manipolazione o il contatto di sostanze nocive o tossiche, intendendosi per tale l'insieme delle protezioni delle vie respiratorie, degli arti superiori, del busto e degli arti inferiori, da utilizzarsi in aggiunta e/o parziale sostituzione dei normali indumenti di lavoro nelle lavorazioni di seguito indicate:

- operazioni di disinfezione e disinfestazione comportanti l'uso di sostanze nocive o tossiche;
- interventi con emissione di polveri, gas, fumi e vapori nocivi o tossici che implicino l'uso continuato, rispetto ai limiti individuati dagli organi sanitari competenti, dell'insieme di tutte le protezioni di cui sopra per periodi anche non continuativi superiori a 4 ore nella giornata lavorativa,

è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 11,00.

- 1.2 Ai lavoratori non ricompresi tra quelli di cui al precedente punto 1.1, addetti con i normali indumenti di protezione a lavorazioni che richiedono manipolazione o contatto di sostanze nocive o tossiche, come definite a tali fini dagli organi sanitari competenti, e comportano, quindi, condizioni di reale disagio, è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 1,40.

- 1.3 Le indennità giornaliere di cui ai precedenti punti non sono cumulabili tra loro.

2. Indennità per lavori in galleria o sottosuolo

- 2.1 Ai lavoratori che per almeno due ore nell'arco della prestazione giornaliera svolgano il servizio in gallerie di lunghezza superiore a 300 m. spetta una indennità giornaliera pari a € 1,70.

- 2.2 Ai lavoratori che per almeno la metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero prestino servizio in locali sotterranei, individuati dall'azienda e sulla base delle caratteristiche definite dagli organi tecnico-sanitari competenti, spetta una indennità giornaliera pari a € 1,00.

Art. 83
Indennità diverse

1. Nei periodi di flessibilità multiperiodale di cui al punto 1.2 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verrà corrisposta una indennità settimanale, correlata alla durata del periodo di flessibilità, per ciascuna delle settimane nelle quali, nei termini indicati al punto 1.2 sopracitato, si supera l'orario di lavoro settimanale definito contrattualmente, nelle misure di seguito indicate:

- a) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 18,00
b) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore: € 36,00.

Le indennità di cui sopra vengono ridotte di 1/5 per ogni giornata di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, ovvero di 1/6 qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale è su 6 giorni, non considerando, a tali fini, le assenze di durata inferiore all'intera giornata lavorativa.

2. Nei casi di ripartizione concordata dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni secondo quanto stabilito al 2° e 3° comma del punto 1.5 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verrà corrisposta, per ogni 6° giorno lavorato, una indennità pari a € 15,00. Tale indennità non è corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione dei periodi continuativi di malattia o infortunio di durata superiore a 15 giorni.

3. Ai lavoratori che svolgano prestazioni lavorative di cui al punto 1.7 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL con orario spezzato è corrisposta, per prestazioni con intervallo superiore a 2 ore e fino a 3 ore, una indennità giornaliera nelle misure di seguito indicate:

- a) per i lavoratori dei livelli professionali Q, A, B: € 17,00;
b) per i lavoratori dei livelli professionali C, D, E, F: € 11,35.

L'indennità di cui al presente punto 3 non viene corrisposta oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia, nelle giornate di assenza facoltativa retribuita e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del presente CCNL.

4. Per le ulteriori flessibilità dell'orario di lavoro concordate tra le parti a livello aziendale, secondo quanto stabilito al punto 2 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verranno corrisposte le indennità di seguito indicate per i servizi programmati ed effettuati in regime di flessibilità concordata, nei casi e con le modalità definite tra le parti a livello aziendale.

- 4.1 Per le flessibilità legate a prestazioni lavorative diurne, come definite a livello aziendale, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 8,00.

- 4.2 Per le flessibilità legate a prestazioni lavorative notturne, come definite a livello aziendale, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 10,00.

- 4.3 Nei casi di cumulo delle flessibilità relative ad un medesimo istituto (ad es.: lavoro giornaliero diurno o notturno, riposo giornaliero fuori residenza, riposo giornaliero in residenza, assenza dalla residenza, numero notti, ...), ai lavoratori sarà corrisposta una indennità complessiva pari a € 16,00, secondo quanto stabilito a livello di contrattazione aziendale.

4.4 Le indennità di cui al presente punto 4 non vengono corrisposte in caso di assenza a qualsiasi titolo.

Art. 84
Trattamento di fine rapporto (TFR)

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29.5.1982, n. 297.

Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c.c..

2. In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive definite nel presente CCNL:

- Minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68;
- Assegni ad personam pensionabili di cui al punto 4 dell'art. 68;
- E.D.R. di cui al punto 5 dell'art. 68;
- Aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69;
- Tredicesima e quattordicesima mensilità, di cui all'art. 70;
- Indennità di funzione Quadri, di cui all'art. 71;
- Salario professionale di cui all'art. 72;
- Indennità per lavoro notturno, di cui all'art. 75;
- Indennità per lavoro domenicale o festivo, di cui all'art. 76;
- Compenso per reperibilità, di cui al punto 5.1 dell'art. 79;
- Indennità di maneggio denaro, di cui al punto 1 dell'art. 80;
- Indennità di turno, di cui all'art. 81;
- Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate, di cui all'art. 82;
- Indennità di cui al punto 3 dell'art. 83.

3. Le aziende concederanno ai lavoratori anticipazioni del TFR con le modalità definite tra le parti a livello aziendale, in applicazione della legislazione vigente in materia.

4. Per le assenze retribuite di cui al presente CCNL, la retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR è quella indicata al precedente punto 2 ove corrisposta. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.

5. Non si computano nel TFR le quote indennitarie della indennità di trasferta, della assenza dalla residenza e dell'indennità di linea di cui all'art. 77 del presente CCNL.

6. Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del trattamento maturato.

Una tantum

1. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022 alla data di stipula del presente accordo, ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2024 – 31 maggio 2025 viene riconosciuto un importo lordo omnicomprensivo pro-capite una tantum nelle misure di seguito indicate:

Posizioni retributive	Importo "Una tantum" (euro)
Q1	1.341,09
Q2	1.178,29
A	1.139,53
B1	1.085,27
B2	1.038,76
B3	1.023,26
C1	1.000,00
C2	984,50
D1	968,99
D2	937,98
D3	922,48
E1	906,98
E2	868,22
E3	852,71
F1	790,70
F2	775,19

Gli importi dell'una tantum di cui sopra non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

Dette somme saranno corrisposte in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di agosto 2025, in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2. Per i lavoratori occupati negli appalti/subappalti di cui all'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF del 22 marzo 2022, le modalità (eventuale rateizzazione e relative tempistiche) per la corresponsione dei suddetti importi potranno essere definite con accordo a livello aziendale da raggiungere entro agosto 2025.

A tal fine, le aziende interessate dovranno dare comunicazione della volontà di attivare il negoziato di cui al precedente capoverso alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni

sindacali stipulanti il presente CCNL entro il 15 luglio 2025.

In caso contrario gli importi di cui al precedente punto 1 saranno corrisposti con il ruolo paga del mese di agosto 2025.

In caso di cambio appalto per le attività di cui al punto 2.1 dell'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF nel periodo 1° gennaio 2024 – 31 maggio 2025, le somme di cui al precedente punto 1 saranno erogate pro-quota sia dall'appaltatore cessante, al netto di quanto già eventualmente corrisposto dallo stesso ai sensi dell'art. 16, punto 5, sia dall'appaltatore subentrante, tenuto conto del periodo in cui il lavoratore ha prestato attività lavorativa presso ciascuno dei due appaltatori.

ALLEGATO B

Piani formativi per l'apprendistato professionalizzante

Si riportano di seguito i profili formativi specifici delle figure professionali indicate al punto 25 dell'art. 21 del presente CCNL per le quali possono essere attivati contatti di apprendistato professionalizzante.

1) Capo Stazione - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Stazione	Modulo 1 (1) - Salute e Sicurezza sul lavoro (Modulo "lavoratori")	2	15,2	
	Modulo 2 (1) - Organizzazione ed economia; Comunicazione e competenze relazionali; Disciplina del rapporto di lavoro	4	30,4	
	Modulo 3 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Addetto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 5 - Sicurezza nelle gallerie ferroviarie e sulla gestione dell'emergenza in galleria	1	7,6	
	Modulo 6 - Trasporto merci pericolose	2	15,2	
	Modulo 7 - Aggiornamento DVR-Rischi specifici del contesto operativo	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento normative e PEI/PEG Gallerie	1	7,6	
	Modulo 9 (2) - GC2 - Gestione della circolazione			
	Ruolo Dirigente Movimento Rete "Convenzionale"	44		334,4
	Modulo 10 (2) - Addestramento contesto operativo Apparato Centrale Elettrico ad Itinerari	7		53,2
	Totale	67	121,6	387,6

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) da erogare all'inizio del piano formativo; i due moduli sono propedeutici allo svolgimento degli altri moduli. Non sono previste ulteriori relazioni di propedeuticità per la formazione di base e (2) nelle durate sono comprese le verifiche di apprendimento intermedie e gli esami finali: teorico (scritto e orale) e di valutazione dell'addestramento (prova pratica)

2) Macchinista - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Macchinista	Formazione trasversale (Dlgs 81, evoluzione sistema ferroviario, testi normativi)	4	30,4	
	Nozioni di tecnica ferroviaria (principi meccanica elettrotecnica termodinamica, gli organi costitutivi di un veicolo ferroviario)	4	30,4	
	Licenza di Macchinista	11		83,6
	MODULO 1-Ruolo, responsabilità ed ambito operativo	3	22,8	
	MODULO 2-Conoscere il servizio da svolgere. L'organizzazione operativa finalizzata all'espletamento del servizio	2		15,2
	MODULO 3-Mettere in servizio il mezzo di trazione/convoivio	5		38,0
	MODULO 4-Verifiche preliminari a qualsiasi tipo di spostamento	3		22,8
	MODULO 5-Condurre in manovra il mezzo di trazione e/o il convoivio. Cooperare alla composizione e scomposizione di un convoivio	3		22,8
	MODULO 6-Esaminare ed eventualmente gestire la documentazione del treno e le apparecchiature del SSB	3		22,8
	MODULO 7-La marcia del treno	40		304,0
	MODULO 8-Intervenire in maniera adeguata rispetto alle anomalie alla circolazione, alle avarie rilevate sull'infrastruttura e al Materiale Rotabile	25		190,0
	MODULO 9-Termine del Servizio: disabilitare e stazionare i rotabili, relazionare ai superiori in merito al servizio	2		15,2
	MODULO 10-Addestramento consistente nell'esecuzione delle attività pratiche della mansione	70		532,0
	MODULO 11-Ricomposizione delle conoscenze	5	38	
	MODULO 12-Esame per il rilascio del certificato relativo al requisito professionale	1		7,6
	Totale	191	121,6	1330

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

3) Capo Treno/Capo Servizi Treno - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Treno / Capo Servizi Treno	Formazione Trasversale (primo soccorso DM19, formazione antincendio, antiaggressione, formazione generale SSL, formazione specifica lavoratori SSL)	5	38	
	Modulo AdT-B (comprensivo di parte teorica, pratica, tirocinio ed esami) (1)	24		182,4
	Modulo PdT (comprensivo di parte teorica, pratica, tirocinio ed esami) (2)	9		68,4
	Competenza tecnico Specialistica ASC (3)	7		53,2
	Abilitazione Commerciale	13		98,8
	Cultura della sicurezza	2	15,2	
	Giornate di formazione integrativa ai moduli tecnico abilitativi/trasversali (Dimistichezza operativa, Aggiornamenti tecnico professionali, Attività integrative ambito competenze AdT-B, PdT, ASC)	31		235,6
	Giornate di formazione integrativa su aspetti relazionali (costruire la relazione efficace, sviluppare il team working, gestione del conflitto, problem solving, customer centricity, integration, ecc.)	10	76	
	Totale	101	129,2	638,4

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Accompagnamento dei treni

(2) Abilitazione "Preparazione dei treni"

(3) Attività di supporto alla condotta

4) Specialista Tecnico Commerciale - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Specialista Tecnico Commerciale	Modulo 1 - Formazione teorica	6	45,6	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	6	45,6	
	Modulo 3 - Corso di comunicazione e relazione	10		76,0
	Modulo 4 - Affiancamento operativo in biglietteria	7		53,2
	Modulo 5 - Emissione biglietti con sistemi informatizzati	2		15,2
	Modulo 6 - Corso Front Line	3		22,8
	Modulo 7 - Corso Affiancatore Self Service	3		22,8
	Modulo 8 - Aggiornamento professionale	7		53,2
	Modulo 9 - Completamento dello sviluppo individuale	2	15,2	
	Modulo 10 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
	Totale	48	121,6	243,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

5) Capo Tecnico Infrastrutture - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Tecnico Infrastrutture	Modulo 1 (1) - Salute e Sicurezza sul lavoro (Modulo "lavoratori")	2	15,2	
	Modulo 2 (1) - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali, Disciplina del rapporto di lavoro	4	30,4	
	Modulo 3 ** - Istruzione Protezione Cantieri (mansioni esecutive)	5	38	
	Modulo 4 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 5 - Addetto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 6 - Aggiornamento DVR-Rischi specifici del contesto operativo	1	7,6	
	Modulo 7 - MI BASE Modulo 1 Generalità circolazione	8		60,8
	Modulo 8 - MI BASE Modulo 2 Impianti, oggetti e attrezzature di tutti i settori manutentivi, Norme e Regolamenti per l'esercizio e la manutenzione di tutti gli impianti dell'infrastruttura ferroviaria (ARMSD-TE-IS-TLC)	39		296,4
	Modulo 9 - MI BASE Modulo 3 Servizi di vigilanza	3		22,8
	Modulo 10 (2) - Verifiche apprendimento intermedie e esami	5		38
Totale		71	121,6	418

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

** parte del Modulo 3 MI BASE relativa all' Istruzione Protezione Cantieri, mansioni esecutive, che in base al D Lgs. 81/2008 - Titolo IV "Cantieri Temporanei e Mobili" è conteggiato nella formazione di base e trasversale, ai fini degli obblighi formativi del contratto di apprendistato

(1) da erogare all'inizio del piano formativo: i due moduli sono propedeutici allo svolgimento degli altri moduli. Non sono previste ulteriori relazioni di propedeuticità per la formazione di base e (2) si intendono le verifiche di apprendimento intermedie previste per ciascun modulo e gli esami finali MI BASE: teorico (scritto e orale) e di valutazione dell'addestramento (prova pratica)

6) Capo Tecnico Rotabili - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Tecnico Rotabili	Modulo 1 - Formazione di base	3	22,8	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	2	15,2	
	Modulo 3 - Tecnica ferroviaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Sistema di gestione, esecuzione e controllo delle pulizie	2		15,2
	Modulo 5 - Tirocinio pratico pulizie	3		22,8
	Modulo 6 - Sistema treno	3	22,8	
	Modulo 7 - Comportamenti relazionali	1		7,6
	Modulo 8 - Supply chain	2		15,2
	Modulo 9 - Sicurezza di esercizio e qualità (fase 1)	2	15,2	
	Modulo 10 - Sistema integrato sicurezza qualità ed ambiente	3	22,8	
	Modulo 11 - Gestione delle risorse	3		22,8
	Modulo 12 - Impianti e apparecchiature di sicurezza, metrologia	4		30,4
	Modulo 13 - CND	2		15,2
	Modulo 14 - Tirocinio (uso carrelli, mezzi di sollevamento)	3		22,8
	Modulo 15 - Saldatura	1		7,6
	Modulo 16 - Sicurezza di esercizio e qualità (fase 2)	2		15,2
	Modulo 17 - Specializzazione (meccanica, elettromeccanica, elettronica...)	2		15,2
	Modulo 18 - Tirocinio pratico (meccanica, elettromeccanica, elettronica...)	5		38,0
	Modulo 19 - Informatica specialistica	2		15,2
	Modulo 20 - Customer Care	2		15,2
	Modulo 21 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2		15,2
	Formazione Specialistica di prodotto	1		7,6
	Abilitazioni organi di sicurezza (MV0 + 2 MV) (1)	27		205,2
Totale		80	121,6	486,4

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Manutenzione Veicoli

7) Specialista Tecnico Amministrativo - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Specialista Tecnico Amministrativo	Modulo 1 - Formazione Tecnica	6	45,6	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	6	45,6	
	Modulo 3 - Organizzazione del lavoro: conoscere il ciclo produttivo della propria struttura di appartenenza e il sistema cliente (interno)	4		30,4
	Modulo 4 - La gestione delle interfacce organizzative: comunicazione organizzativa ed interpersonale	2		15,2
	Modulo 5 - Competenze informatiche e Sistemi informativi	6		45,6
	Modulo 6 - Affiancamento on the job	6		45,6
	Modulo 7 - Aggiornamento professionale	14		106,4
	Modulo 8 - Completamento dello sviluppo individuale	2	15,2	
	Modulo 9 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale		48	121,6	243,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

8) Tecnico Polifunzionale Treno - Livello professionale C

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Tecnico Polifunzionale Treno	Contesto Base FT A			
	Modulo 1 - Ruolo, responsabilità ed ambito operativo dell'agente di Formazione Treni. La sicurezza dell'esercizio ferroviario.	1	7,6	
	Modulo 2 - Nozioni di circolazione ferroviaria. Regolamenti e norme di circolazione	3	22,8	
	Modulo 3 - Il Servizio del Deviatore	0,5	3,8	
	Modulo 4 - Il Servizio del Manovratore	1	7,6	
	Modulo 5 - Il trasporto di merci pericolose	0,5	3,8	
	Modulo 6 - Ricomposizione competenze	1	7,6	
	Modulo 7 - Addestramento pratico	0,5	3,8	
	Modulo 8 - Tirocinio	2	15,2	
	DOCS 15 Processi organizzativi per l'acquisizione della certificazione ed il mantenimento delle competenze del personale utilizzato come TPT per il supporto al TPC in servizio ai treni	1	7,6	
	Sicurezza e Qualità (DL81; DM 19; Sistema di Gestione integrato ecc.)	5,5	41,8	
	FT-A Contesti DL-DCO-SA-PF (1)	8,5		64,6
	FT-B Contesti Base, M e V (2)	15		114
	VE Contesti Base -M (3)	60		456
	AT (4)	17		129,2
	Formazione occorrente per condurre un treno in interruzione a velocità ridotta in regime di interruzione di linea	21		159,6
	Tirocinio pratico per condurre un treno in interruzione a velocità ridotta in regime di interruzione di linea	5		38,0
Totale		142,5	121,6	961,4

Totale

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Abilitazione "Unione e distacco dei veicoli"

(2) Abilitazione "Predispersione dei documenti di scorta ai treni"

(3) Contesto operativo Viaggiatori

(4) Versione ridotta del modulo AT del CT/CST

9) Tecnico di Protezione aziendale - Livello professionale C

Figura professionale	Percorso formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Tecnico di Protezione aziendale	Modulo 1 - Salute e sicurezza sul lavoro e rischi specifici del contesto operativo (Lavoratori, Primo soccorso, antincendio)	6	45,6	
	Modulo 2 - Presentazione dell'azienda; Disciplina del contratto di lavoro; area tecnica: progetti e impianti di security nelle stazioni; corsi di comunicazione interpersonale	6	45,6	
	Modulo 3 - L'organizzazione del lavoro: il ruolo dell'addetto security, gestione dei flussi passeggeri, verifica titolo di viaggio, principali processi della manutenzione e circolazione ferroviaria	12		45
	Modulo 4 - Competenze informatiche generali e Sistemi informativi specifici della funzione e tecnologie dedicate al monitoraggio dell'impianto ferroviario e addestramento su attività non di sicurezza	12		45,6
	Modulo 5 - Affiancamento on the job sulle attività operative	10		76
	Modulo 6 - Aggiornamento professionale	12		91,2
	Modulo 7 - Formazione sulle competenze di teamworking	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale		62,0	121,6	257,8

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

10) Tecnico di Ufficio - Livello professionale C

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Tecnico di Ufficio	Modulo 1 - Formazione Teorica	6	45,6	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	6	45,6	
	Modulo 3 - Organizzazione del lavoro: conoscere il ciclo produttivo della propria struttura di appartenenza e il sistema cliente (interno)	4		30,4
	Modulo 4 - Competenze informatiche e Sistemi informativi	6		45,6
	Modulo 5 - Affiancamento on the job	10		76
	Modulo 6 - Aggiornamento professionale	12		91,2
	Modulo 7 - Completamento dello sviluppo individuale	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale		48	121,6	243,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

11) Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - Livello professionale D

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili	Modulo 1 - Formazione di base	2	15,2	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	1	7,6	
	Modulo 3 - Tecnica ferroviaria	2	15,2	
	Modulo 4 - Sistema di gestione, esecuzione e controllo delle pulizie	1		7,6
	Modulo 5 - Sistema treno	3	22,8	
	Modulo 6 - Sistema integrato Sicurezza qualità e ambiente	2	15,2	
	Modulo 7 - Comportamenti relazionali	1		7,6
	Modulo 8 - Sicurezza di esercizio e qualità	2	15,2	
	Modulo 9 - Impianti e apparecchiature di sicurezza	4	30,4	
	Modulo 10 - Controlli non distruttivi	2		15,2
	Modulo 11 - Saldatura	1		7,6
	Modulo 12 - Metrologia	2		15,2
	Modulo 13 - Abilità per attività di manutenzione	4		30,4
	Modulo 14 - Specializzazione (meccanica, elettromeccanica, elettronica...)	5		38,0
	Modulo 15 - Tirocinio pratico (meccanica, elettromeccanica, elettronica...)	10		76,0
	Modulo 16 - Ricomposizione delle competenze acquisite	3		22,8
	Modulo 17 - Supply chain	1		7,6
	Modulo 18 - Customer Care	2		15,2
	Formazione Specialistica di prodotto	2		15,2
	Abilitazioni organi di sicurezza (MV0 + 2 MV) (1)	27		205,2
Totale		77	121,6	463,6

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Manutenzione Veicoli

12) Operatore Specializzato Circolazione - Livello professionale D

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Operatore Specializzato Circolazione	Modulo 1 (1) - Salute e Sicurezza sul lavoro (Modulo "lavoratori")	2	15,2	
	Modulo 2 (1) - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali, Disciplina del rapporto di lavoro	4	30,4	
	Modulo 3 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Addetto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 5 - Sicurezza nelle gallerie ferroviarie e sulla gestione dell'emergenza in galleria	1	7,6	
	Modulo 6 - Trasporto merci pericolose	2	15,2	
	Modulo 7 - Aggiornamento DVR-Rischi specifici del contesto operativo	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento normative e PEI/PEG Gallerie	1	7,6	
	Modulo 9 (2) - GC1 - Gestione della circolazione			
	Manovra degli Apparat di Sicurezza	14		106,4
	Ruolo Deviatore			
	Modulo 10 (2) - Addestramento contesto operativo Apparato Centrale Elettrico ad Itinerari (ACEI)	6		45,6
	Modulo 11 (2) - Addestramento contesto operativo Apparato Centrale Computorizzato (ACC)	6		45,6
	Modulo 12 (2) - Addestramento contesto operativo Blocco Elettrico Automatico (BA)	6		45,6
	Modulo 13 (2) - Addestramento contesto operativo Blocco Elettrico Conta Assi (BCA)	6		45,6
Totale		54	121,6	288,8

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) da erogare all'inizio del piano formativo, i due moduli sono propedeutici allo svolgimento degli altri moduli. Non sono previste ulteriori relazioni di propedeuticità per la formazione di base e (2) nelle durate sono comprese le verifiche di apprendimento intermedie e gli esami finali teorico (scritto e orale) e di valutazione dell'addestramento (prova pratica)

13) Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore specializzato di Protezione aziendale - Livello professionale D

Figura professionale	Percorso formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore)*	professionalizzante (ore)*
Operatore Specializzato Attività di supporto/ Operatore specializzato di Protezione aziendale	Modulo 1 - Salute e sicurezza sul lavoro (Modulo "lavoratori")	2	15,2	
	Modulo 2 - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali, Disciplina sul rapporto di lavoro	5	38	
	Modulo 3 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Addetto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 5 - Competenze informatiche e Sistemi informativi	1		7,6
	Modulo 6 - L'organizzazione del lavoro: il ruolo dell'addetto alla gestione dei flussi passeggeri, i principali processi della manutenzione e circolazione ferroviaria e verifica possesso titolo d'accesso	8		30,4
	Modulo 7 - L'infrastruttura ferroviaria	5		38
	Modulo 8 - Addestramento su attività non di sicurezza	7		53,2
	Modulo 9 - Formazione DVR-Rischi specifici del contesto operativo	2	15,2	
	Modulo 10 - Affiancamento on the job	5		38
	Modulo 11 - Aggiornamento professionale	9		81
	Modulo 12 - Cultura d'impresa	1	7,6	
	Modulo 13 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale:		51	121,6	248,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

14) Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - Livello professionale D

Figura professionale	Percorso formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore)*	professionalizzante (ore)*
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture Officine Nazionali Infrastrutture	Formazione trasversale d'ingresso			
	Modulo 1: On boarding. Le relazioni nel contesto lavorativo	1	7,6	
	Modulo 2: Organizzazione: il contesto di riferimento	1	7,6	
	Modulo 3: Il contratto di lavoro	2	15,2	
	Modulo 4: La comunicazione interpersonale	1	7,6	
	Formazione sicurezza lavoro e ambiente			
	Modulo 5: Formazione generale Lavoratori e specifica - Rischio medio	2	12,0	
	Modulo 6: Uso gru a ponte	1	10,0	
	Modulo 7: Carrelli elevatori	2	12,0	
	Modulo 8: Antincendio rischio medio	1	8,0	
	Formazione SIGS			
	Modulo 9: Organizzazione d'officina e sistema integrato	1	7,6	
	Formazione specialistica ONI			
	Modulo 10: Lavorazioni d'officina nel contesto ferroviario	2		15,2
	Modulo 11: Armamento ferroviario - principi generali	2		15,2
	Modulo 12: Impianti di segnalamento - principi generali	2		15,2
	Modulo 13: Apparecchiature Elettriche ferroviarie - principi generali	2		15,2
	Modulo 14: Qualità: materiali, prodotti e strumenti di misura	2		15,2
	Induction			
	Safety Induction (nel corso del triennio)	3	22,8	
Totale		25	110,4	76

ESAMI E VERIFICHE DI APPRENDIMENTO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO

*le frazioni di ora sono espresse in decimali

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore)*	professionalizzante (ore)*
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture	On boarding. Le relazioni nel contesto lavorativo	1	7,6	
	Modulo 1. Organizzazione: il contesto di riferimento	1	7,6	
	Modulo 2. Il contratto di lavoro	2	15,2	
	Modulo 3. La comunicazione interpersonale	1	7,6	
	Modulo 4. Formazione Human Factor NEO	1	7,6	
	Modulo 5. Formazione generale Lavoratori e Rischio medio	7		
	Modulo 6. CEI 11 27 _PAV		52	
	Modulo 7. DM 388 _Primo soccorso			
	Modulo 8. Antincendio livello 2			
Totale		14	105,2	

in aggiunta uno dei due sottostanti percorsi formativi, in base al settore di assegnazione:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ARMAMENTO)	Modulo 1: Formazione ai sensi dell' accordo Stato Regioni (1) e della normativa vigente (2)	3	22,8	
	Modulo 2: Tutela Ambientale e Sistemi di Gestione			
	Totale:	3	22,8	
Totale complessivo 1 (ambito ARMAMENTO)		17,0	128,0	
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ENERGIA TLC IS)	Modulo 1: Formazione ai sensi dell' accordo Stato Regioni (1) e della normativa vigente (2)	3	22,8	
	Modulo 2: Tutela Ambientale e Sistemi di Gestione			
	Totale:	3	22,8	
Totale complessivo 2 (ambito ENERGIA TLC IS)		17,0	128,0	

in aggiunta uno dei quattro sottostanti percorsi formativi, in base al settore di assegnazione:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ARMAMENTO) OPERATORE ARMAMENTO MI.ARM.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze teoriche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specialistico	44		334,4
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti dell'armamento	13		98,8
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	60		456
	Totale	117		889,2
ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINIO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO				
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito SEGNALAMENTO) OPERATORE SEGNALAMENTO MI.IS.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze teoriche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specialistico	23		174,8
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti del segnalamento ferroviario	8		60,8
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	3		22,8
	Totale	34		258,4
ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINIO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO				
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ENERGIA) OPERATORE ENERGIA MI.EN.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze teoriche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specialistico	27		205,2
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti dell'ambito energia	5		38
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	5		38
	Totale:	37		281,2
ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINIO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO				
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI MI.TLC.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze teoriche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specialistico	12		91,2
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti dell'ambito telecomunicazioni	3		22,8
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	7		53,2
	Totale:	22		167,2
ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINIO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO				

*le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) accordo stato-regioni del 22 febbraio 2012 e smi

(2) in coerenza ai contenuti del DVR, del SAMAC e dell'utilizzo della risorsa nell'impianto assegnato

Addì 22 maggio 2025, in Roma

fra

il **GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE** rappresentato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale Stefano Antonio Donnarumma, dal Chief People, Culture & Transformation Gian Luca Orefice, dal Responsabile HR Policies, Labour Legal & Industrial Relations Massimiliano Loffredi, da Filippo Contino, Roberto Peroni, Enza Scarangella, Diego Giacchetti, Francesca Stacchiotti, Saverio Lopes, Marco Betti, Marialuisa Acito, Gabriella Macri, Giovanni Rotella, Margherita Bulzacchelli, Luca D'Amelio, Noemi Montaruli, Filippo Castagnetti, Raffaella Picconi, Luigi Corradi, Giuseppe Acquaro, Federica Marinetti, Franco Stivali, Andrea Destro, Luigi Cantamessa

con l'assistenza di **AGENS** rappresentata dal Direttore Generale Fabrizio Molina e da Omero Marco Caparelli

la **FILT-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio, dal Segretario Nazionale Eugenio Stanziale e da Luigi Ciraci, Francesco Donini, Davide Franzosi, Matteo Gagnarli, Luca Miraglia, Rachele Romagnoli, Barbara Zampa, Fabrizio Andreozzi, Francesco Casie, Daniele Cattalano, Daniele De Maria, Marco Gennari, Daniele Marciano, Leonardo Tigli, Gennaro Fiorentino, Leonardo Donati,

la **FIT-CISL** rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, dal Segretario Nazionale Gaetano Riccio e da Michele Castellano, Massimo Luca Malvisi, Christian Tschigg, Paolo Viola, Giorgio Ghiglione, Silvia Ferro, Federico Chiariello, Domenico Crea, Mauro Scognamillo, Marco Ceriani, Priska Degasper, Massimo Mazzurana, Antonio Pittelli, Claudio Capozucca, Aldo Cosenza, Antonino Rocca, Daniela Rossi, Fabio Ciancabilla, Amelio Angelucci, Claudia Camedda, Marino Masucci, Massimo Aversa, Salvatore Puzzovio, Vincenzo Pagnotta, Sebastiano Colucci, Dionisio Giordano,

la **UILTRASPORTI** rappresentata dal Segretario Generale Marco Verzari, dal Segretario Nazionale Roberto Napoleoni e da Riccardo Mussoni, Cristian Sedda, Valerio Tota, Fabio Lisco, Massimo Feduzi, Marco Zappacosta, Angelo Cotroneo,

la **UGL FERROVIERI** rappresentata dal Segretario Nazionale Ezio Favetta e da Marco Testi, Giovanni Falanga, Francesco Zolezzi, Michele Borgese, Angelo Chirico, Alessandro Di Lorenzo, Ernesto Fracassi, Massimo Mariotti, Alessandro La Macchia, Emilio Brindisi, Felice Sorrentino, Marco Turcheria, Giuseppe Marinola, Massimiliano Tipa, Claudio Muti, Francesca Cappadonia, Alberto Vincis, Antonio Del Prete, Giovanni Chiaromonte, Giancarlo Cipollone, Valerio Maggio, Giustino Montesarchio, Francesco Raimondo, Marco Lombardi

la **FAST CONFESAL** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Serbassi, dal Segretario Nazionale Vincenzo Multari e da Aniello Carpenito, Maria Brunetti, Sabrina Mancini, Marco Manna, Francesco Torriello, Alessio Soro, Lucia Fabricini, Danilo Strazzullo, Virginia Macellari, Giuseppe Vetrone,

la **ORSA FERROVIE** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Pelle e da Michele Formisano, Daniele Povegliano, Aniello Prisco, Fabrizio Evangelisti, Salvatore Parisi, Sebastiano Pinzone, Antonio D'Orazio, Andrea Fiorenza,

è stato sottoscritto il testo allegato relativo all'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Aziendale di Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 maggio 2025.

GRUPPO FS ITALIANE

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL FERROVIERI

SLM FAST CONFESAL

ORSA FERROVIE

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La presente ipotesi di accordo, nonché i verbali aziendali sottoscritti in data odierna con le Società Trenitalia S.p.A., Mercitalia Logistics S.p.A. e Mercitalia Rail S.r.l., sono sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali con riserva che sarà sciolta entro il 20 giugno 2025.

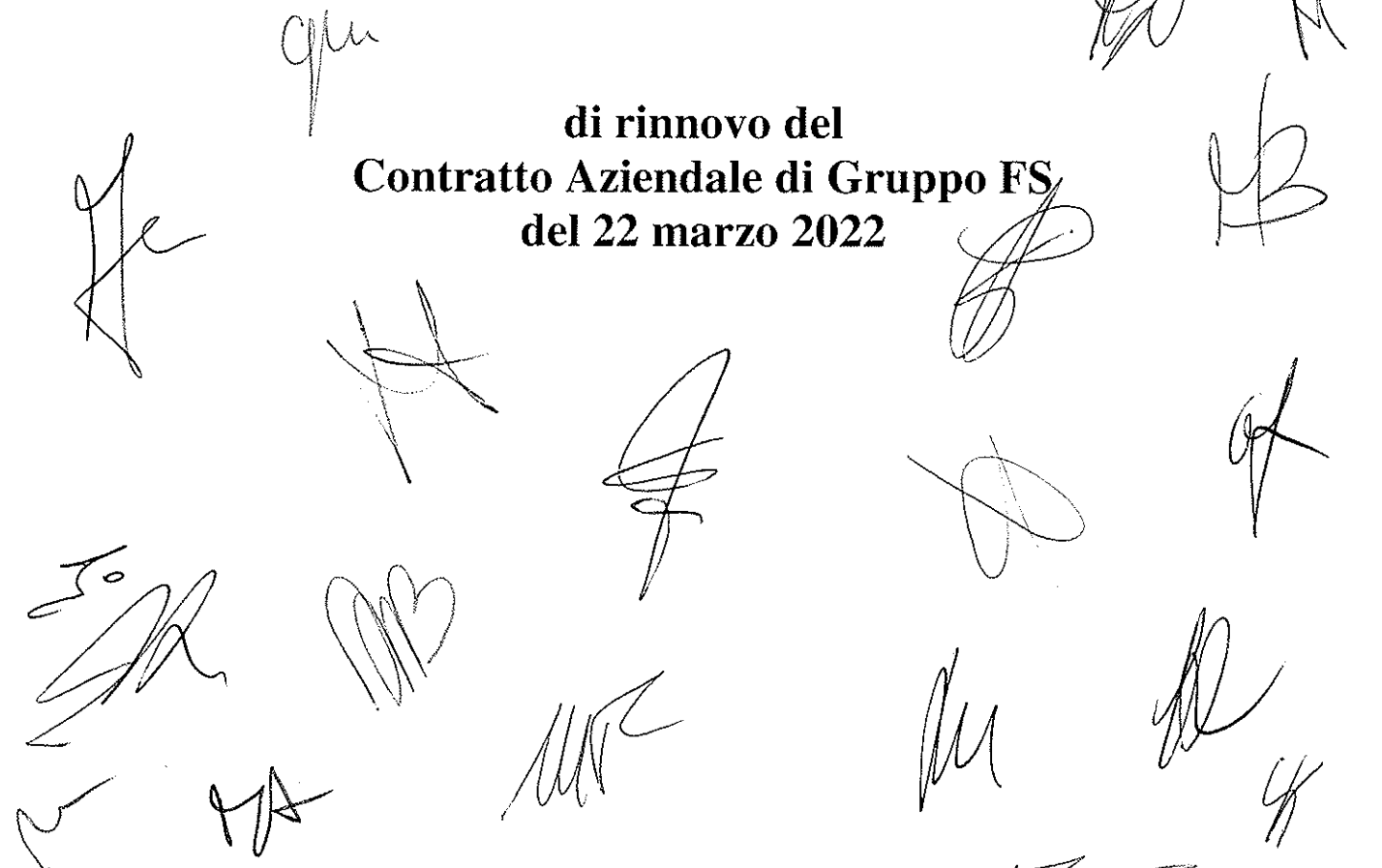
Filippo Cota...

4

**Contratto Aziendale
di Gruppo FS Italiane
del 22 maggio 2025**

**(integrativo del CCNL della Mobilità/
Area contrattuale Attività Ferroviarie
del 22 maggio 2025)**

**di rinnovo del
Contratto Aziendale di Gruppo FS
del 22 marzo 2022**



PREMESSA

Il presente Contratto costituisce il secondo livello di contrattazione di cui all'art. 2 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 maggio 2025 (d'ora in avanti CCNL Mobilità/Area AF) per le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., Trenitalia S.p.A., Ferservizi S.p.A., Italferr S.p.A., FS Sistemi Urbani S.p.A., Italcertifer S.p.A., Mercitalia Logistics S.p.A., Mercitalia Rail S.r.l., FS Security S.p.A., FSTechnology S.p.A., Trenitalia-TPER S.c.a.r.l., Terminali Italia S.r.l., FS Park S.p.A., Crew S.p.A., FS Treni Turistici Italiani S.r.l., FS International S.p.A., GS Rail S.p.A. e Fondazione FS Italiane.

La scadenza e le modalità di rinnovo del presente Contratto sono quelle stabilite nel Capitolo "Decorrenza e durata" e nell'art. 5 (Procedure di negoziazione a livello aziendale) del CCNL Mobilità/Area AF del 22 maggio 2025.

Per le suddette Società del Gruppo FS, il presente Contratto ed il CCNL Mobilità/Area AF del 22 maggio 2025 si applicano a decorrere dal 1° giugno 2025 sia per la parte normativa che per quella economica, salvo quanto diversamente definito nei singoli istituti dei citati contratti e delle ulteriori intese a livello societario.

Le parti si danno atto che il presente Contratto e il CCNL Mobilità/Area AF rappresentano gli strumenti con i quali le Società del Gruppo FS potranno affrontare le nuove sfide competitive costituendo il presupposto per perseguire obiettivi di miglioramento della produttività e, coerentemente con gli scenari di mercato, per sviluppare la capacità produttiva delle aziende interessate, nonché per cogliere tutte le opportunità offerte alle medesime aziende dal mercato interno ed internazionale, con particolare riferimento al ruolo strategico del Gruppo FS nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In particolare, l'adeguamento della strumentazione normativa definita con i rinnovi del CCNL Mobilità/Area AF e del presente Contratto in materia di organizzazione del lavoro e dei regimi di orario potrà consentire di realizzare il consolidamento e lo sviluppo del perimetro delle attività industriali.

Parallelamente, la nuova disciplina contrattuale, nell'ambito dei richiamati istituti, ha riservato particolare attenzione al tema della conciliazione vita-lavoro, apportando modifiche normative idonee a garantire ai lavoratori un miglior bilanciamento dei tempi di vita privata e di lavoro.

Inoltre, con la presente intesa le parti hanno aggiornato il sistema classificatorio, anche in considerazione delle trasformazioni in atto dei processi aziendali e condiviso l'impegno a favorire azioni di ricambio generazionale tra il personale.

Le parti confermano altresì la necessità di mettere a disposizione dei lavoratori un paniere di beni e servizi di welfare e people caring sempre più ampio, nella comune convinzione che il welfare aziendale rappresenti uno strumento capace di migliorare il benessere dei lavoratori agevolando ulteriormente il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro – istituendo un Comitato bilaterale per lo sviluppo del welfare aziendale con il compito di promuoverne il consolidamento e la diffusione – nonché potenziando la tutela della salute e rafforzando il ruolo della previdenza complementare, con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori il mantenimento del proprio tenore di vita al momento del pensionamento.

**ART. 1
SISTEMA DELLA PARTECIPAZIONE**

In applicazione di quanto stabilito al punto 3, lettera C), dell'art. 1 (Relazioni industriali) del CCNL Mobilità/Area AF, le parti assumono il metodo partecipativo come strumento necessario a rafforzare e meglio qualificare le relazioni tra le parti attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori.

A tal fine, si confermano, fino all'istituzione dei nuovi organismi paritetici previsti dal CCNL Mobilità/Area AF, quelli già esistenti nelle Società del Gruppo FS Italiane alla data di stipula del presente contratto.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto al punto 4 dell'art. 1 (Relazioni industriali) del CCNL Mobilità/Area AF, le parti sono impegnate a garantire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai massimi livelli nella realizzazione degli obiettivi aziendali. Con tali presupposti, le parti confermano la Sede di partecipazione e consultazione, composta dal Segretario Generale o Nazionale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, o da un loro delegato espressamente individuato tra i componenti delle rispettive Segreterie Generali o Nazionali, e dai vertici delle aziende interessate che, in merito alle linee strategiche deliberate dai Consigli di Amministrazione delle Società interessate, in particolare sia consultata su:

- principali progetti di investimento sulle attività core delle Società;
- ristrutturazioni e/o modifiche rilevanti sull'organizzazione del lavoro e relative ricadute sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione;
- innovazioni tecnologiche ed operative di particolare rilievo.

Il Gruppo convocherà tempestivamente la Sede di partecipazione e consultazione, di norma entro 10 giorni rispetto alle determinazioni adottate dai CdA e, sulle tematiche oggetto dei lavori, illustrate dalle Società del Gruppo, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare pareri, valutazioni e/o indicazioni non vincolanti, da portare all'attenzione del vertice di Gruppo/aziendale, per gli eventuali approfondimenti che si rendessero necessari e, ove ritenuto necessario, convocando uno specifico incontro con la Sede di partecipazione.

I componenti della Sede di partecipazione si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni privilegiate e sui dati *price sensitive* di cui dovessero venire a conoscenza durante le fasi di interlocuzione e si dichiarano consapevoli delle conseguenze, anche penali, derivanti – ai sensi delle vigenti normative in materia di market abuse, di cui in particolare e a titolo non esaustivo al Regolamento (UE) n. 594/2014 ed al Testo Unico della Finanza – dalla violazione di tale normativa. Inoltre, i componenti della Sede di partecipazione si impegnano a prendere atto ed accettare senza riserve le procedure del Gruppo FS Italiane relative alle informazioni privilegiate ed acconsentono all'obbligo di iscrizione nel registro insider del Gruppo stesso.

Si confermano le modalità di funzionamento della Sede di partecipazione di cui al Regolamento sottoscritto dalle parti il 23 aprile 2018.

**ART. 2
SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

1. Il sistema delle relazioni industriali nell'ambito del Gruppo FS Italiane si articola in due fasi distinte:

- fase della informazione;

- fase della contrattazione.

Fermo restando che le materie rientranti nelle fasi dell'informazione e della contrattazione non potranno coincidere con quelle già ricomprese nel sistema di partecipazione, il sistema di informazione e contrattazione si collocherà alternativamente nelle seguenti sedi in rapporto alla configurazione organizzativa di ciascuna Società, cui corrisponde l'individuazione dei soggetti titolari competenti:

Strutture aziendali

Strutture sindacali

- **Gruppo FS Italiane (Holding)**
- **Società** (strutture aziendali nazionali o territoriali), in relazione alle materie individuate, rispettivamente, ai successivi punti 3.1.2, 3.1.3, 4.2.2 e 4.2.3
- **Unità produttive**, come individuate dall'accordo nazionale del 31.7.2015

Segreterie Nazionali

Segreterie Nazionali o Segreterie Regionali

Segreterie Regionali/Nazionali congiuntamente alle RSU competenti

2. Oltre alla fase di informativa annuale prevista al punto 5, lett. B), dell'art. 1 (Relazioni industriali) del CCNL Mobilità/Area AF, che ha luogo presso la Holding del Gruppo FS Italiane con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, il sistema di informazione ai livelli previsti nel presente contratto si svilupperà a cadenza periodica con appuntamenti prefissati, nel corso di ciascun semestre, di norma, rispettivamente nel mese di aprile e di ottobre.

Ove se ne ravvisi la necessità, la fase di informazione sarà ulteriormente attivata, anche su specifiche materie, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto.

Il sistema di informazione e di contrattazione dovrà garantire, per ciascuna delle sedi in cui si realizza l'interlocuzione con le strutture sindacali competenti e la non ripetitività di materie già affrontate ad altro livello rispetto a quello specificatamente individuato dal presente sistema di relazioni industriali.

3. Fase della informazione

- 3.1 Ad integrazione di quanto stabilito al punto 5, lett. B), dell'art. 1 (Relazioni industriali) del CCNL Mobilità/Area AF, l'informativa a livello aziendale, con le scadenze di cui al precedente punto 2, riguarderà anche le ulteriori materie di seguito indicate:

A livello nazionale:

- 3.1.1 per il Gruppo FS Italiane (Holding):

- a) strategie del Gruppo ed evoluzione dell'assetto societario;
- b) strategie produttive, con particolare riguardo alle prospettive in materia di investimenti, valorizzazione degli asset e politiche commerciali;

- c) analisi comparate sul posizionamento competitivo del Gruppo a livello nazionale ed europeo;
- d) stato di avanzamento dei processi di risanamento e sviluppo, sia a preventivo che a consuntivo, con illustrazione dei dati di bilancio sulla base di specifici indicatori di redditività ed economicità;
- e) indirizzi di politica attiva del lavoro, con particolare riferimento alle diverse tipologie di contratto anche articolate per singoli settori di attività, sulla base di nuove esigenze professionali risultanti da innovazioni produttive ed organizzative;
- f) indirizzi e verifiche in materia di azioni positive, di promozione della occupazione giovanile e dell'equilibrio occupazionale di genere;
- g) linee guida ed iniziative qualificanti la formazione e l'aggiornamento professionale in relazione ai nuovi fabbisogni professionali e sulla base dei ritorni qualitativi degli interventi formativi nel loro complesso;
- h) dati sulla consistenza del personale del Gruppo articolati per Società, età, sesso, livello e figura professionale;
- i) politiche e corrispondenti linee evolutive in materia di lavori affidati in appalto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF.

3.1.2 per le Società:

- a) linee strategiche di intervento di carattere produttivo, commerciale ed organizzativo e loro conseguenti effetti, in relazione alla evoluzione dei rispettivi contesti di riferimento o dell'assetto societario e ai conseguenti effetti;
- b) andamento dei principali indicatori economici desunti anche dal bilancio della Società, illustrati in rapporto agli obiettivi prefissati, anche articolati per singole macrostrutture organizzative di livello territoriale;
- c) evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale;
- d) variazioni degli aspetti quantitativi relativi alle attività "accessoria" e "complementare" del personale mobile, fermo restando quanto previsto al punto 2.3 del successivo art. 13 (Orario di lavoro);
- e) modifica della macrostruttura organizzativa;
- f) tipologia e volumi complessivi dei lavori affidati in appalto, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF.

A livello territoriale:

3.1.3 per le Società:

- a) significative iniziative delle Società del Gruppo FS Italiane in attività imprenditoriali e/o istituzionali;
- b) programmi commerciali;
- c) modifica della struttura organizzativa territoriale;
- d) programmi di investimenti e di innovazione tecnologica;
- e) piano di attività e relativi strumenti e modalità per attuarne gli obiettivi;
- f) dati articolati sulla consistenza di personale differenziati per struttura territoriale, età, sesso e figura professionale;
- g) attivazione delle tipologie di contratto di lavoro previste agli artt. 19-23 del CCNL Mobilità/Area AF.

h) dati sugli orari di fatto.

3.1.4 per le Unità produttive:

- a) obiettivi di produzione e di produttività e relativi indirizzi sui principali indicatori di performance delle singole unità organizzative;
- b) evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale;
- c) dati analitici sugli orari di fatto, articolati per settore di attività e impianto, nonché suddivisi per tipologia e causali, rispetto alla programmazione e alle variazioni causate dall'andamento dei volumi di produzione;
- d) azioni dirette a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza del lavoro e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- e) modifica della microstruttura organizzativa.

4. Fase della contrattazione

4.1 La fase di contrattazione, fatte salve le procedure per la presentazione della piattaforma per il rinnovo dell'accordo aziendale regolata dall'art. 5 (Procedure di negoziazione a livello aziendale) del CCNL Mobilità/Area AF nonché le specifiche procedure negoziali disciplinate dal successivo art. 13 (Orario di lavoro), è articolata come segue:

- a) entro 5 giorni dalla richiesta avanzata da una delle parti stipulanti il presente contratto, si dovrà procedere alla individuazione della data di apertura del confronto;
- b) l'avvio della contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi 5 giorni;
- c) la procedura negoziale dovrà concludersi entro il termine di 20 giorni dalla sua attivazione ai sensi di quanto previsto al punto 3 dell'art. 5 (Procedure di negoziazione a livello aziendale) del CCNL Mobilità/Area AF;
- d) in caso di mancato avvio del confronto, ovvero di successivo esito negativo del medesimo, i tempi di cui alla precedente lettera c) assorbono quelli previsti a tali fini dall'accordo del 18.4.2001 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000, che, pertanto, si intendono così espletate.

Resta inteso che, ai sensi di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del CCNL Mobilità/Area AF sulla tregua sindacale e dell'accordo del 18.4.2001, nel corso della procedura sopra individuata le strutture sindacali non svolgeranno azioni conflittuali e le aziende non adotteranno misure unilaterali sulle materie del contendere.

4.2 Nell'ambito del sistema di rinvii operato dal CCNL Mobilità/Area AF e dal presente contratto, sono oggetto di contrattazione a livello aziendale, nelle sedi indicate, le seguenti materie:

A livello nazionale:

4.2.1 per il Gruppo FS Italiane (Holding):

- a) il presente contratto nei suoi aspetti relazionali, economici, normativi e temporali;
- b) premio di risultato, in applicazione dell'art. 29 del presente contratto;

- c) progetti di azioni positive proposte dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità aventi caratteristiche interaziendali;
- d) modalità di assegnazione e fruizione di locali e permessi alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;
- e) norme applicative della legislazione del lavoro, qualora la stessa preveda che l'applicazione sia rimessa all'autonomia collettiva di 2° livello, ovvero per gli aspetti disciplinati dal presente contratto;
- f) modalità di concessione delle anticipazioni del TFR;
- g) normativa e disciplina relative alla previdenza complementare, con particolare riferimento a quanto previsto al punto 2 dell'art. 37 (Fondo pensione complementare) del CCNL Mobilità/Area AF;
- h) norme di funzionamento e forme di intervento in tema di welfare aziendale, in ottica di miglioramento del benessere e della motivazione dei lavoratori;
- i) modalità di costituzione e funzionamento dei Collegi di Conciliazione ed Arbitrato;
- j) norme di funzionamento del Fondo di sostegno al reddito di cui all'art. 9 del presente contratto e relative procedure sindacali per la gestione delle problematiche occupazionali e di riconversione professionale;
- l) procedura di informazione e consultazione, ovvero istituzione del CAE di cui all'art. 14 del CCNL Mobilità/Area AF;
- m) disciplina di costituzione e funzionamento delle RSU e dei RLS;
- n) ricadute delle evoluzioni tecnologiche sulle condizioni normative del lavoro;
- o) azioni positive e di promozione dell'occupazione giovanile e del riequilibrio di genere, nonché utilizzo delle leve della mobilità interaziendale, della riallocazione geografica e della riconversione professionale.

4.2.2 per le Società:

- a) progetti di azioni positive proposte dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità aventi rilevanza di carattere aziendale;
- b) premio di risultato, nell'ambito di quanto previsto a livello di Gruppo;
- c) applicazione delle norme sull'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF e dall'art. 13 del presente contratto;
- d) modalità di fruizione del pasto per il personale di macchina e bordo in caso di ritardo treno, ai sensi dell'art. 48 (Pasti aziendali) del CCNL Mobilità/Area AF;
- e) normative di dettaglio in materia di reperibilità e disponibilità, ai sensi dell'art. 79, punto 8, del CCNL Mobilità/Area AF;
- f) condizioni e modalità di fruizione dei congedi per formazione continua, ai sensi dell'art. 40, punti 8 e 9, del CCNL Mobilità/Area AF;
- g) modifiche ai modelli di organizzazione del lavoro e del processo produttivo e relativi elementi utili alla valutazione degli effetti occupazionali in relazione alle evoluzioni degli specifici piani di attività e ai relativi volumi di produzione;
- h) azioni positive e di promozione dell'occupazione giovanile e del riequilibrio di genere, nonché utilizzo delle leve della mobilità, della riallocazione geografica e della riconversione professionale;
- i) logiche, impostazioni e finalità degli interventi formativi, anche a carattere sperimentale, correlati ai mutevoli contesti tecnologici e commerciali relativi alla garanzia di più elevati standard di sicurezza e di qualità del servizio, nonché linee di indirizzo delle iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza del lavoro.

A livello territoriale:

4.2.3 per le Società:

- a) programmi di riequilibrio delle risorse umane nell'ambito del territorio di competenza;
- b) piani, mirati di formazione e riqualificazione professionale nell'ambito del territorio di competenza;
- c) progetti di azioni positive presentate dai CPO regionali;

4.2.4 per le Unità produttive:

- a) articolazione dei regimi di orario contrattuale, organizzazione del lavoro e relative variazioni;
- b) effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione, dalle innovazioni tecnologiche e dalle variazioni organizzative e produttive, nonché dalle articolazioni e variazioni dei regimi di orario;
- c) attuazione delle articolazioni e delle flessibilità in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 13 (Orario di lavoro) del presente contratto;

5. L'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come disciplinato al precedente punto 4.1 e potrà essere preceduto da una fase propedeutica di informativa nei confronti delle articolazioni competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti e, ove previsto, delle RSU.

6. Fermo restando quanto disciplinato alla lettera c) del precedente punto 4.1, costituisce parte integrante del presente testo l'accordo del 18.4.2001 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

ART. 3 PARI OPPORTUNITA'

1. Il Gruppo FS Italiane e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto sono impegnate a garantire, sulla base dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza, la presenza, nelle sedi di relazioni industriali di cui al precedente art. 2 (Sistema delle relazioni industriali) e di partecipazione di cui al precedente art. 1 (Sistema della partecipazione), della rappresentanza di genere.

Le parti, inoltre, recepiscono il Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro definito dal CPO Nazionale in data 24 maggio 2016, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia di provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, e si danno atto dei reciproci impegni, previsti nel Codice stesso, per la sua attuazione.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 del CCNL Mobilità/Area AF in ordine alle finalità e ai compiti, nel Gruppo FS Italiane è confermato l'assetto dei Comitati per le Pari Opportunità (CPO), secondo le seguenti articolazioni:

- 1 CPO Nazionale a livello di Gruppo;
- 15 CPO sempre di Gruppo, costituiti nelle seguenti realtà territoriali: CPO Liguria, CPO Piemonte-Valle d'Aosta, CPO Lombardia, CPO Veneto, CPO Verona-Trentino Alto Adige, CPO Friuli Venezia Giulia, CPO Emilia Romagna, CPO Toscana, CPO Marche-Umbria-

Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 maggio 2025

Abruzzo, CPO Lazio, CPO Campania-Molise, CPO Puglia-Basilicata, CPO Calabria, CPO Sicilia e CPO Sardegna.

3. I CPO sono composti da una o un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale stipulante il CCNL Mobilità/Area AF e da un corrispondente numero di componenti designate/i dalle Società del Gruppo FS Italiane, ognuna/o con diritto di voto.

Nella designazione delle/dei proprie/propri componenti il Gruppo FS Italiane assicurerà un'equilibrata rappresentanza delle Società del Gruppo stesso.

Oltre alle componenti titolari di cui sopra, ognuna delle parti nomina la/il propria/o rappresentante supplente che partecipa alle riunioni con diritto di voto esclusivamente in caso di assenza della/del titolare.

4. La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno la metà delle rappresentanti delle Organizzazioni sindacali ed almeno la metà delle rappresentanti del Gruppo FS Italiane.

Ove sia necessario procedere a votazione, le deliberazioni sono assunte qualora siano approvate da un numero di rappresentanti corrispondenti alla metà più uno delle/dei componenti del CPO.

5. La/il Presidente viene eletta/o dal CPO fra le/i sue/suoi componenti, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle/dei componenti del Comitato nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3^a votazione. Tale elezione avviene a scrutinio segreto.

6. Il CPO resta in carica per tre anni.

In caso di dimissioni di una/un componente, che dovranno essere comunicate alla Organizzazione sindacale di appartenenza, nel caso di componente sindacale, e alla Società, nel caso di componente aziendale e, per conoscenza, alla/al Presidente nazionale del CPO, la parte che l'ha designata provvede alla nomina di una/un nuova/o rappresentante entro 30 giorni dalla comunicazione delle dimissioni. Fino alla nuova designazione l'incarico è ricoperto dalla/dal rappresentante supplente.

In caso di dimissioni della/del Presidente, l'incarico viene assunto ad interim dalla/dal supplente della/dello stessa/o che provvederà a convocare il CPO di norma entro 30 giorni dalla data di dimissioni per procedere all'elezione della/del nuova/o Presidente.

In caso di assenza prolungata o temporaneo impedimento della/del Presidente le/i componenti del Comitato designeranno al proprio interno, a maggioranza semplice, una/un sostituta/o, il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento del Comitato. Ai fini della convocazione per la designazione della/del sostituta/o della/del Presidente, l'incarico viene assunto ad interim dalla/dal supplente della/del Presidente che provvederà a convocare il CPO di norma entro 30 giorni dalla data di constatazione dell'impedimento.

7. Il CPO è convocato dalla/dal Presidente, di norma, bimestralmente o su richiesta di una delle parti, ovvero con richiesta scritta alla/al Presidente di almeno 1/3 delle componenti del CPO.

La convocazione dovrà essere effettuata per iscritto, di norma almeno 5 giorni prima della data dell'incontro, e dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata dalla necessaria documentazione.

Delle riunioni si darà conto in apposito verbale approvato dal CPO stesso.

Le aziende garantiranno adeguati supporti per la conservazione e consultazione della documentazione necessaria.

8. I singoli CPO Regionali provvederanno a trasmettere al CPO Nazionale il piano di attività per l'anno successivo in tempo utile affinché lo stesso CPO Nazionale entro il mese di ottobre, possa inviare alla competente struttura di Relazioni Industriali di Holding e alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il piano di attività di propria competenza, unitamente a quelli relativi ai diversi CPO Regionali. Qualora nel corso dell'anno successivo dovessero intervenire significative variazioni nelle iniziative previste, queste saranno oggetto di preventiva comunicazione ai medesimi destinatari sopra menzionati.

9. Per lo svolgimento delle attività di istituto, a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL Mobilità/Area AF ed il presente contratto sono riconosciute complessivamente n. 200 giornate annue di permessi retribuiti per le/i rappresentanti sindacali componenti dei CPO Nazionale e Regionali/interregionali.

Tali permessi saranno fruiti dalle/dai componenti sindacali dei CPO, su richiesta di ciascuna delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti nei limiti del quantitativo annuo sopra definito, in rapporto ai diversificati impegni individuali connessi allo svolgimento dei singoli piani di attività, con le stesse modalità previste per i permessi sindacali all'art. 7 (Permessi sindacali) del presente contratto.

Nelle giornate di permesso di cui al presente punto alle/ai componenti dei CPO verrà corrisposta la stessa retribuzione prevista per i permessi sindacali di cui al citato art. 7.

Per la partecipazione alle medesime attività le/i componenti aziendali dei CPO saranno considerate presenti in servizio.

Per la realizzazione di progetti specifici, ove concordati tra CPO Nazionale, Relazioni Industriali di Holding e Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti, la partecipazione delle/dei componenti sindacali sarà considerata attività di servizio ove svolta durante l'orario di lavoro.

ART. 4 ASSEMBLEA

1. Assemblee al di fuori dell'orario di lavoro

1.1 Qualora la richiesta di assemblea interessi i lavoratori appartenenti a più unità produttive della stessa o di più Società del Gruppo che insistano nel medesimo impianto/sede, la stessa deve essere presentata a ciascuno dei responsabili delle unità produttive interessate con un preavviso minimo di quattro giorni e deve contenere l'indicazione del numero complessivo previsto di partecipanti. Ciò al fine di consentire alla/e azienda/e di verificare per tempo la disponibilità di un idoneo locale.

Qualora il numero dei partecipanti all'assemblea risulti maggiore della previsione comunicata alle aziende dalle Organizzazioni sindacali che l'abbiano indetta, ed il locale individuato non abbia sufficiente capienza, le responsabilità organizzative sono a carico delle medesime Organizzazioni sindacali e l'assemblea si riterrà regolarmente effettuata.

I responsabili delle unità produttive interessate dovranno congiuntamente valutare la richiesta e, ove in relazione al numero previsto di partecipanti, la/e azienda/e non abbia/abbiano disponibilità di locali idonei, ne dovranno dare comunicazione congiunta ai soggetti che abbiano indetto l'assemblea almeno due giorni prima della data prevista, per consentire alle stesse di provvedere direttamente alla individuazione di un locale idoneo al di fuori della/e azienda/e, ovvero a modificare le modalità di effettuazione dell'assemblea, secondo quanto stabilito al punto 4 dell'art. 11 del CCNL Mobilità/Area AF.

- 1.2 Nel caso di più assemblee concomitanti, l'uso dei locali per le riunioni verrà concesso seguendo l'ordine cronologico di presentazione della richiesta al responsabile dell'unità produttiva, da parte delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto ovvero dalle RSU.

2. Assemblee durante l'orario di lavoro

- 2.1 Nelle unità produttive individuate ai sensi dell'accordo del 31.7.2015, possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite di 12 ore annue. In tal senso, si intende modificato il monte ore di permessi retribuiti, di cui al punto 2 dell'art. 11 (Assemblee dei lavoratori) del CCNL Mobilità/Area AF.

- 2.2 Ad integrazione di quanto previsto al punto 2, lettere a) e b), dell'art. 11 (Assemblee dei lavoratori) del CCNL Mobilità/Area AF, nelle unità produttive di cui al precedente punto 2.1 possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite complessivo di 12 ore annue:

- a) dalla maggioranza dei componenti della/e RSU validamente costituita/e ai sensi dell'accordo del 31.7.2015, anche congiuntamente alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;
- b) dalla maggioranza dei componenti del/i Collegio/i elettorale/i della/e RSU validamente costituito/i ai sensi dell'accordo del 31.7.2015, anche congiuntamente alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;
- c) dalle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, singolarmente o congiuntamente, nel limite di 4 delle 12 ore annue.

- 2.3 Per le assemblee indette congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e solo per tre volte nell'anno, in caso di indisponibilità di idoneo locale aziendale, i responsabili delle unità produttive interessate dovranno congiuntamente individuare un locale atto ad ospitare l'assemblea, anche al di fuori delle aziende e darne comunicazione alle Organizzazioni sindacali richiedenti e alle RSU almeno 2 giorni prima della data prevista.

Per le eventuali ulteriori richieste di assemblea avanzate nel corso dell'anno vale quanto previsto ai precedenti punti 1.1 e 1.2.

- 2.4 Al fine di consentire che lo svolgimento delle assemblee garantisca comunque la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e non arrechi pregiudizio al regolare svolgimento del servizio, nei singoli impianti dell'unità produttiva nei quali non è possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa, in quanto questa si svolge a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, in occasione delle predette assemblee il gestore delle risorse autorizzerà l'allontanamento dal lavoro del personale non strettamente indispensabile.

- 2.5 Nei casi di cui al precedente punto 2.4, le Organizzazioni sindacali o la/e RSU che ha/hanno indetto l'assemblea dovranno fornire al gestore delle risorse, entro e non oltre il terzo giorno successivo a quello di svolgimento dell'assemblea, l'elenco dei lavoratori che, liberi dal servizio, hanno partecipato alle assemblee comunicando la durata delle stesse.
Il gestore delle risorse accrediterà ai lavoratori così segnalati un numero di ore, o frazione di ora, pari alla durata della partecipazione all'assemblea, da usufruirsi esclusivamente a recupero, e solo a tale titolo, entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

3. In attuazione di quanto previsto al punto 3 dell'art. 11 del CCNL Mobilità/Area AF, le assemblee possono essere svolte, in alternativa a quelle in presenza, anche da remoto.

ART. 5 REFERENDUM

In relazione a quanto previsto all'art. 12 del CCNL Mobilità/Area AF, resta confermato il diritto di indizione di referendum su materie inerenti l'attività sindacale congiuntamente da parte delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o delle loro strutture territorialmente competenti e delle RSU.

La richiesta di referendum dovrà essere formulata alla Società almeno 15 giorni prima della sua effettuazione.

Lo svolgimento dei referendum inerenti consultazioni di carattere nazionale sarà disciplinato da specifica intesa tra le parti stipulanti il presente contratto.

ART. 6 LOCALI

1. Le parti confermano che, come previsto dall'art. 27 della L. n. 300/1970 e dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del CCNL Mobilità/Area AF, nonché dall'art. 13 del CCNL stesso, l'azienda porrà a disposizione della RSU un locale comune nelle unità produttive - individuate nell'accordo nazionale del 31.7.2015 - con più di 200 dipendenti occupati.
2. Nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti occupati, le RSU potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.
In questo caso la richiesta del locale dovrà essere inoltrata dalla RSU al responsabile dell'unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. I locali saranno individuati sul territorio a cura dei responsabili delle singole unità produttive, che procederanno alla loro assegnazione predisponendo adeguato verbale di consegna.

E' in ogni caso fatta salva la possibilità per l'azienda di sostituire il locale assegnato con un altro, dando un preavviso alla RSU di almeno 30 giorni.

4. Ai fini del presente articolo, resta confermata la situazione in essere per quanto riguarda i locali assegnati alle RSU.

5. Le parti convengono di voler definire, entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto, un'intesa per la definizione, ove le aziende ne abbiano la disponibilità, delle modalità di utilizzo di locali aziendali da parte delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, in applicazione di quanto previsto al 1° alinea del punto 3 dell'art. 13 del CCNL Mobilità/Area AF. Fino alla definizione della presente intesa nei termini previsti resta confermata la situazione in atto.

ART. 7 PERMESSI SINDACALI

1. Per i permessi retribuiti di cui al presente articolo, in aggiunta agli elementi retributivi di cui al punto 7 dell'art. 8 (Permessi sindacali) del CCNL Mobilità/Area AF, la retribuzione giornaliera da corrispondere al lavoratore è integrata dai seguenti ulteriori elementi retributivi:
- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
 - b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto;
 - c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto;
 - d) salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto;
 - e) indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto;
 - f) emolumento personale aziendale (EPA), di cui all'art. 35 presente contratto;
 - g) indennità di cui ai punti 1, 6, 8 e 12 dell'art. 36 (Indennità diverse) del presente contratto.
2. Per i permessi sindacali di cui al presente articolo non opera quanto previsto al punto 3 dell'art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF. Pertanto, ai lavoratori che usufruiscano di tali permessi in via continuativa, le procedure previste al punto 2 del ripetuto art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF si applicano ai soli fini del recupero delle festività con la facoltà del lavoratore, anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale di appartenenza, di posticipare il recupero delle stesse anche oltre i termini definiti allo stesso punto 2.

ART. 8 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In applicazione dell'art. 10, punto 5, e del 3° capoverso del punto 9 dell'art. 35 del CCNL Mobilità/Area AF, le parti convengono sull'opportunità di dare concreta attuazione alla previsione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 che ha introdotto la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo (RLSSP), per rispondere alle esigenze specifiche riscontrabili in alcuni peculiari contesti lavorativi.

Il comma 1 del predetto art. 49 ha individuato due potenziali contesti riferibili alle attività svolte dalle Società del Gruppo FS Italiane:

- a) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- b) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Le parti convengono di definire con uno specifico accordo gli ambiti riferibili alle precedenti lettere a) e b), le procedure di individuazione dei siti e dei RLSSP, nonché le modalità secondo cui il RLSSP eserciterà le proprie attribuzioni, con particolare riferimento al necessario coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti nel medesimo sito.

ART. 9 FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Le parti individuano nel Fondo di sostegno al reddito per il personale delle Società del Gruppo FS Italiane di cui al Decreto Interministeriale n. 99296 del 18 maggio 2017 uno strumento utile per la gestione delle ricadute occupazionali nei casi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, e confermano le modalità procedurali per la sua attivazione definite con gli specifici Accordi di procedura sottoscritti tra le parti.

In presenza di modifiche legislative che intervengano sulla costituzione e sul funzionamento di detto Fondo, le parti si incontreranno per definire le modifiche necessarie degli accordi in essere al fine di renderli coerenti con le nuove norme di legge.

Al fine di agevolare azioni di ricambio generazionale, le parti si impegnano ad integrare, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, le finalità del Fondo di sostegno al reddito secondo quanto previsto all'art. 26, comma 9, lett. c-bis), del D.Lgs. n. 148/2015, assicurando il versamento dei contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento e consentendo la contestuale assunzione di lavoratori di età non superiore a 35 anni.

ART. 10 ASSUNZIONI

1. Per procedere alle assunzioni attingendo dal mercato del lavoro, le Società del Gruppo FS Italiane utilizzeranno avvisi e forme di pubblicità per raggiungere il potenziale bacino di reperimento attivando di norma, in via prioritaria, il canale "Lavora con noi" del sito web di Gruppo "fsitaliane.it".

Gli avvisi dovranno specificare, in particolare, i seguenti requisiti:

- Società e figure professionali interessate dalla procedura di assunzione;
- titoli di studio, conoscenze tecnico-professionali e/o esperienze richieste;
- limiti di età;
- tipologia di contratti da stipulare, di norma corredati dall'indicazione delle relative quantità.

Della pubblicazione degli avvisi o delle forme di pubblicità di cui sopra sui canali aziendali verrà data contestuale informativa alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

2. Sulla base delle caratteristiche richieste, il percorso di acquisizione si articolerà in tre fasi:

1ª fase – Preselezione:

Sulla base della corrispondenza alle caratteristiche richieste, verranno individuati i candidati da invitare a selezione tenendo conto di:

- punteggio del titolo di studio richiesto;

- precedenti esperienze lavorative maturate all'interno e fuori dal Gruppo.

2^a fase – Selezione:

Per coloro che al termine della prima fase risultino in possesso dei requisiti richiesti, il percorso di selezione potrà prevedere, a seconda del ruolo da ricoprire:

- prove tecnico-attitudinali (test, esercitazioni, simulazioni, ecc.);
- colloquio di valutazione motivazionale.

3^a fase – Valutazioni finali:

Colloquio di riscontro finale di idoneità con i responsabili delle strutture interessate.

Al termine della selezione l'azienda renderà noto l'esito ai candidati esaminati.

3. Per la ricerca di personale neolaureato potranno essere attivati scouting mirati con gli istituti universitari. Per specifiche funzioni di carattere tecnico-specialistico le Società del Gruppo FS Italiane potranno acquisire professionalità esperte direttamente dal mercato esterno.

**ART. 11
ASSUNZIONI PARTICOLARI**

1. Le Società del Gruppo FS Italiane potranno disporre l'assunzione del coniuge del lavoratore deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario, che ne faccia richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento.

In caso di rinuncia da parte del coniuge o di sua inesistenza, le Società potranno assumere un figlio maggiorenne del lavoratore deceduto che ne abbia fatto richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento. Allorché più figli maggiorenni abbiano presentato richiesta di assunzione, le Società potranno procedere all'assunzione di uno di essi secondo l'ordine cronologico della nascita.

2. Inoltre, le Società del Gruppo FS Italiane esamineranno, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive od organizzative, l'ulteriore possibilità di assunzione nei seguenti casi particolari:

- a) figlio minorenni alla data di decesso del lavoratore per cause direttamente connesse all'esercizio ferroviario, nel caso di rinuncia di altri componenti il nucleo familiare, sempreché presenti domanda entro un anno dal raggiungimento della maggiore età;
- b) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore deceduto in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e/o la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempreché presenti domanda entro due anni dal verificarsi dell'evento;
- c) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore licenziato per inabilità al lavoro dovuta a cause comuni, qualora non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempreché presenti domanda entro due anni dal licenziamento;
- d) coniuge di un lavoratore deceduto per cause di servizio, con figli minori a carico al momento del decesso, entro 10 anni dal verificarsi dell'evento.

CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Classificazione professionale

Con riferimento al sistema classificatorio individuato nell'art. 26 del CCNL Mobilità/Area AF, le parti convengono di adeguare la declaratoria delle figure professionali di seguito indicate, in base alle specifiche esigenze produttive delle Società del Gruppo FS Italiane:

Livello professionale D: OPERATORI SPECIALIZZATI

Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sul materiale rotabile e sulle apparecchiature, anche attraverso l'utilizzo di dispositivi tecnologici necessari all'effettuazione delle attività proprie della figura professionale, svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse; effettuano, altresì, la messa in esercizio dei mezzi di trazione.

Operatore Specializzato Attività di supporto

(Operatore Specializzato Attività di supporto/Protezione Aziendale art. 26 CCNL Mobilità/Area AF)

Lavoratori che esplicano attività tecnico/amministrative richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché attività di reception, di controllo degli accessi aziendali, ivi comprese le aree di sosta, di smistamento e inoltro della corrispondenza e, all'occorrenza, compiti di supporto alle attività dei lavoratori di livello superiore nonché, in possesso delle patenti prescritte, di manutenzione e conduzione di automezzi di servizio su gomma, comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato Security

(Operatore Specializzato Attività di supporto/Protezione Aziendale art. 26 CCNL Mobilità/Area AF)

Lavoratori che esplicano attività pratico-operative di monitoraggio e rilevazione di criticità in ambito security richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché attività di vigilanza degli asset aziendali, ivi compreso il controllo degli accessi agli stessi e, all'occorrenza, per le attività in ambito security, compiti di supporto, anche a bordo treno, ai lavoratori presenti.

Livello professionale C: TECNICI

Tecnico della Manutenzione Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli apparati e del materiale rotabile, nonché attività verifica sul materiale stesso al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione sul materiale rotabile. Le attività possono essere svolte anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Se in possesso delle previste abilitazioni tecniche possono svolgere attività di manovra nell'ambito degli impianti di appartenenza.

Inoltre, lavoratori che svolgono attività di controllo pulizie.

Tecnico di Security

(Tecnico di Protezione Aziendale art. 26 CCNL Mobilità/Area AF)

Lavoratori che svolgono attività di presidio e controllo degli asset ferroviari, accertando le violazioni al regolamento di polizia ferroviaria, monitorando le criticità di security, anche a bordo treno, attraverso un'attività di rilevamento degli eventi anomali che interessano il patrimonio aziendale concorrendo alla elaborazione di progetti e favorendo le necessarie attività di tutela; supporto all'operato del personale incaricato di verificare la regolarità dei titoli di viaggio; presenziamento degli asset aziendali in occasione di eventi che possano provocare ripercussioni sull'attività aziendale svolgendo attività di raccordo con le autorità di P.S.; controllo e verifica della corretta applicazione dei sistemi di sicurezza.

Livello professionale B: TECNICI SPECIALIZZATI

Capo Tecnico Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione dei rotabili, nonché al controllo del processo di riammissione degli stessi, e delle apparecchiature negli impianti e nelle officine.

Specialista Tecnico Commerciale

Lavoratori con qualificata competenza professionale che svolgono attività relative alla promozione, alla vendita nonché alla realizzazione del contratto di trasporto, di sorveglianza e di coordinamento tecnico, pratico, amministrativo e contabile, di collaudo e verifica dei materiali e di assistenza alla clientela, nelle stazioni e a bordo treno ove previsto, anche dialogando in lingua straniera, fornendo informazioni ed assicurando il supporto necessario per ogni iniziativa atta ad assicurare il miglior comfort possibile.

Tecnico Specializzato di Security

(Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale art. 26 CCNL Mobilità/Area AF)

Lavoratori che svolgono attività di coordinamento e di organizzazione tecnica dei compiti assegnati al personale di livello pari o inferiore delle medesima Società, finalizzata al rispetto delle procedure e degli standard attesi durante lo svolgimento delle attività operative, anche attraverso visite degli asset aziendali e il loro presenziamento diretto a prevenire possibili situazioni critiche; accertamento e verbalizzazione delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria, ai soli fini del contrasto di situazioni critiche di security, anche a bordo treno, fornendo supporto e in raccordo con il personale dell'impresa ferroviaria, nell'ambito delle rispettive responsabilità.

Sviluppo professionale

1. In caso di specifiche esigenze, espletati i percorsi di mobilità orizzontale e di riconversione professionale secondo le procedure relazionali previste dal presente contratto, verranno attivate di norma, dandone adeguata pubblicità, richieste di "manifestazioni di interesse" riportanti la tipologia delle posizioni da ricoprire e rivolte ai lavoratori dell'unità produttiva interessata e inquadrati di norma da almeno due anni nel livello professionale inferiore del corrispondente settore di attività.
2. Ai fini della preselezione si terrà conto di uno o più dei seguenti requisiti:
 - professionalità, incarichi/posizioni ricoperti;
 - possesso di specifiche competenze/attitudini;
 - titolo di studio e anzianità aziendale.

I lavoratori, i cui requisiti risultano idonei, saranno ammessi alla selezione in un numero di candidati nel rapporto stimato di 1 a 3 rispetto alle esigenze.

3. La selezione si realizzerà attraverso l'utilizzo di uno o più dei seguenti strumenti:

- Test tecnico e/o attitudinale
- Colloquio individuale.

Al termine delle selezioni la Società renderà noto l'esito ai candidati esaminati.

4. Alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, alle RSU ed ai CPO, per gli istituti di competenza, sarà data informativa periodica sull'attivazione e sull'esito dei percorsi suddetti.

5. Con specifico riferimento all'acquisizione del livello professionale di Quadro le Società opereranno utilizzando strumenti di selezione basati essenzialmente sulla valutazione delle competenze professionali, delle capacità relazionali, delle attitudini alla leadership.

ART. 13 ORARIO DI LAVORO

Ai fini attuativi delle discipline e delle seguenti procedure, i soggetti negoziali sono individuati ai sensi del punto 2, 2° capoverso, dell'art. 3 e del punto 1 dell'art. 4 del CCNL Mobilità/Area AF, nonché del punto 1 dell'art. 2 del presente contratto.

1. Disciplina generale

1.1 Per il personale delle Società del Gruppo FS l'orario di lavoro settimanale è quello previsto al punto 1.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF.

Per l'attuazione di quanto previsto al punto 1.2 dello stesso art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, almeno 45 giorni prima dell'applicazione delle flessibilità in oggetto le parti attiveranno una specifica procedura negoziale, comprensiva di una fase informativa inerente ai piani di attività ed alle esigenze organizzative, tecniche e produttive che richiedono l'attuazione delle flessibilità stesse.

In caso di accordo, da definire entro 20 giorni dall'attivazione della procedura negoziale, le parti converranno sulla durata del periodo interessato all'attuazione della flessibilità e sui limiti massimo e minimo dell'orario settimanale da attuare.

Qualora, invece, non fosse raggiunta un'intesa tra le parti, l'Azienda potrà realizzare la flessibilità multi periodale nei termini fissati al 2° capoverso del punto 1.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF esclusivamente per i lavoratori che operano nei turni/prestazioni di cui alle lettere c) e d) del punto 1.6 del ripetuto art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, formalizzando comunque alle strutture sindacali interessate, almeno 15 giorni prima della sua operatività, la comunicazione delle modalità attuative della flessibilità stessa (periodo interessato ed orari settimanali minimo e massimo).

1.2 In attuazione del punto 1.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, in caso di necessità di variazione ovvero di istituzione di nuove posizioni di lavoro, in attuazione del 2° capoverso del medesimo punto 1.3, di norma 2 mesi prima della scadenza prevista per l'attuazione della variazione, le parti attiveranno al competente livello di contrattazione aziendale una specifica procedura negoziale nel corso della quale sarà anche svolta una apposita fase informativa inerente alle esigenze organizzative, tecniche e produttive che richiedono la variazione stessa.

In caso di accordo, da definire di norma entro 20 giorni dall'attivazione della procedura, la variazione diviene operativa secondo le modalità ed alla scadenza convenute.

Nel caso non venga raggiunta un'intesa, risulterà applicabile quanto previsto all'ultimo capoverso del punto 1.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF.

- 1.3 In attuazione del punto 1.5 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, in caso di necessità di variazione, almeno 2 mesi prima della scadenza prevista per la sua attuazione, le parti attiveranno una specifica procedura negoziale a livello di contrattazione aziendale di unità produttiva, nel corso della quale sarà anche svolta una apposita fase informativa inerente alle esigenze organizzative, tecniche e produttive che richiedono la variazione stessa.

In caso di accordo, da definire di norma entro 20 giorni dall'attivazione della procedura negoziale, la variazione diviene operativa secondo le modalità ed alla scadenza convenute.

In caso di attivazione di nuove posizioni di lavoro, la modalità di ripartizione dell'orario di lavoro settimanale è su 5 giorni.

- 1.4 In attuazione del punto 1.7 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, qualora sia già in essere un orario spezzato, con intervallo non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore e 30 minuti, in caso di necessità di variazione entro gli stessi limiti minimi e massimi, la variazione stessa sarà oggetto di comunicazione da parte dell'azienda alle rappresentanze sindacali territoriali interessate almeno 30 giorni prima dell'entrata in vigore della variazione e, su richiesta delle stesse, potrà attivarsi una specifica procedura negoziale, da concludere almeno 10 giorni prima dell'attuazione, sulle esigenze organizzative, tecniche e produttive che motivano la variazione stessa.

Qualora, invece, fermi restando i limiti minimi e massimi di cui al 2° ed al 3° capoverso del citato punto 1.7 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, la modifica comporti una variazione rispetto ai limiti minimi e massimi in essere, ovvero si renda necessario attivare l'orario spezzato, almeno 2 mesi prima della scadenza prevista per la sua attuazione le parti attiveranno una specifica procedura negoziale a livello di unità produttiva, nel corso della quale sarà anche svolta una apposita fase informativa inerente alle esigenze tecniche, organizzative o produttive che richiedono la variazione stessa, ovvero l'adozione dell'orario spezzato.

In caso di accordo, da definire entro 20 giorni dall'attivazione della procedura, la variazione diviene operativa secondo le modalità ed alla scadenza convenute.

- 1.5 In attuazione del 3° capoverso del punto 1.4 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, al livello negoziale di unità produttiva le parti possono concordare, per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera c) del punto 1.6 dello stesso art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'elevazione entro il limite massimo di 9 ore della prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00 – 5.00. Restano confermate le articolazioni di orario che già prevedano tale flessibilità alla data di entrata in vigore del presente contratto.

- 1.6 In attuazione della lettera a) del punto 1.9 e del 3° capoverso del punto 1.10 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, per le attività di manutenzione delle infrastrutture svolte secondo l'articolazione dell'orario giornaliero di cui alla lettera d) del punto 1.6 dello stesso art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, sono confermate tutte le modalità di programmazione.

nonché le relative procedure negoziali, disciplinate dal vigente accordo nazionale in materia.

In attuazione dell'ultimo capoverso dello stesso punto 1.9 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, qualora tali attività siano svolte sistematicamente dagli stessi lavoratori della manutenzione infrastrutture addetti a cantieri notturni, si determina l'applicazione delle norme sui lavoratori notturni di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

Le norme sui lavoratori notturni di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i. si applicano anche ai lavoratori addetti ai turni avvicendati di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF.

- 1.7 Le parti si danno atto che alla data di entrata in vigore del CCNL Mobilità/Area AF del 22 maggio 2025 e del presente contratto sono confermati gli accordi e le disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro e sull'utilizzazione del personale e gli eventuali connessi aspetti economici ove non modificati dal CCNL Mobilità/Area AF del 22 maggio 2025 e dal presente contratto.

2. *Disciplina particolare per il personale mobile*

- 2.1 In attuazione del punto 2 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL Mobilità/Area AF, le parti convengono la seguente disciplina per il personale di macchina (PDM), per il personale di bordo (PDB) e per il personale polifunzionale treno (PPT), fermo restando quanto previsto al 2° capoverso della lettera a) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL stesso.

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, i moduli di equipaggio operativi nelle Società sono aggiornati in coerenza con le previsioni di cui al successivo punto 2.7. E' invece subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego degli ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni dell'ANSFISA e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF e nel presente articolo.

Con riferimento a quanto previsto al citato art. 27, punto 1.1, 3° capoverso, per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera b) del successivo punto 1.6 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, nel mese, con il limite massimo di 44 ore settimanali.

- 2.2 Ai fini del presente contratto si adottano le seguenti ulteriori definizioni di cui al predetto punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF:

- 1°, 2° e 3° alinea della lettera b);
- lettera c);
- lettera d), ad eccezione della definizione di cui al 2° alinea riferita al modulo di equipaggio MES.

Agli stessi fini, per la sola Società Trenitalia S.p.A., in relazione agli assetti organizzativi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, le parti adottano le seguenti corrispondenze convenzionali rispetto alle definizioni di cui al 1°, 2° e 3° alinea della lettera e) del medesimo punto 2.1:

- a) *SP1*: servizi circolanti in tutto o in parte su tratte ferroviarie classificate AV/AC ed effettuati dalla Direzione Business AV;
b) *SP2*: servizi effettuati dalla Direzione Business Regionale e Sviluppo Intermodale;
c) *SP3*: servizi effettuati dalla Direzione Business IC.

Per le altre Società cui si applica il presente contratto, si fa riferimento alle definizioni di cui alla citata lettera e) del punto 2.1. dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF.

- 2.3 Ai sensi del punto 2.2 del medesimo art. 27, sono confermate tutte le normative tecnico-organizzative in essere alla data di applicazione del presente contratto, nonché i correlati aspetti quantitativi, relativi alle attività "accessoria" e "complementare", di cui alla lettera c) del punto 2.1 del richiamato art. 27, le cui eventuali variazioni formano oggetto, a decorrere dalla stessa data, di informativa a livello aziendale almeno 20 giorni prima della loro introduzione. A richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto si attiverà una procedura negoziale prima della loro introduzione.

2.4 Riposo settimanale

2.4.1 In applicazione del punto 2.4.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, il riposo settimanale viene programmato al 6° giorno.

2.4.2 Solo per i servizi *SP2* di cui al punto 2.7.B dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF ed al successivo punto 2.7.3 del presente contratto, nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, può essere concordata la programmazione, al massimo per 8 volte nell'anno, della flessibilità normativa di cui alla lettera a) del punto 2.4.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, a condizione che il riposo settimanale:

- coincida con il sabato o la domenica;
- sia collocato dopo una prestazione giornaliera che termini entro le ore 22.00 del venerdì o del sabato;
- la prestazione giornaliera successiva abbia inizio non prima delle ore 6.00 della domenica o del lunedì.

2.4.3 In applicazione del punto 2.4.3, lettera b), dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, in alternativa al monte ore annuo dei periodi di riposo settimanale di cui allo stesso articolo, nella programmazione dei servizi, tale monte ore annuo è sostituito quantitativamente e qualitativamente secondo quanto stabilito per le singole sezioni specifiche di cui al successivo punto 2.7.

2.5 Lavoro notturno

In attuazione del 3° capoverso del punto 2.5 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, ai fini del computo dei servizi notturni, il limite annuo è fissato in:

- 350 ore per il personale addetto ai servizi "SP1";
- 320 ore per il personale addetto ai servizi "SP2";
- 360 ore per il personale addetto ai servizi "SP3".

In attuazione del medesimo 3° capoverso del punto 2.5 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, si conviene che al PDM e al PPT addetto ai servizi "SM", si applicano le norme sul lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

2.6 Pause

In attuazione del 3° capoverso del punto 2.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'eventuale adozione di modalità diverse per la fruizione del pasto è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, con particolare riferimento a specifiche situazioni locali (ad es.: giorni di chiusura, distanza effettiva dagli impianti ferroviari, ecc.).

2.7 Sezioni Specifiche

2.7.1 Flessibilità normative

Le flessibilità normative di cui alle successive Sezioni Specifiche, salvo quanto diversamente previsto nei singoli punti, sono affidate alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8 e finalizzate a migliorare i livelli di produttività dell'unità produttiva interessata.

2.7.2 SP1 (servizi passeggeri a mercato)

a) In attuazione del precedente punto 2.4.3, per il personale mobile, PDM e PDB, addetto ai servizi di trasporto passeggeri a mercato di cui al punto 2.7.A dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, il monte ore annuo di riposo settimanale di cui al punto 2.4.2 dello stesso art. 27 è sostituito qualitativamente e quantitativamente come segue:

- n° 12 periodi annui, della durata minima di 60 ore consecutive comprendenti le giornate di sabato e domenica, una delle quali identificata nel turno come giorno di riposo settimanale ai sensi del precedente punto 2.4.1;
- n° 48 (o 49, in base allo sviluppo del turno) periodi annui, della durata minima di 48 ore consecutive comprendenti due intere giornate di calendario, una delle quali identificata nel turno come giorno di riposo settimanale ai sensi del precedente punto 2.4.1;
- garanzia della fruizione complessiva di 3.276 ore annue di riposo settimanale.

Tutti i periodi di riposo settimanale sopra definiti comprendono anche il riposo giornaliero.

b) La base operativa è quella definita al 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF. Nel caso l'impianto della base operativa in cui ha termine il servizio è diverso da quello in cui ha avuto inizio, l'azienda garantirà con i mezzi necessari il rientro all'impianto di inizio servizio ed il tempo necessario, individuato convenzionalmente a livello di Direzione Business AV di Trenitalia S.p.A. fino ad un massimo di 30 minuti, non è considerato utile ai fini del periodo minimo di riposo giornaliero.

c) In attuazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.A.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare i turni di servizio con durata

massima fino a 10 ore del periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-1.00 per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati nella fascia oraria 5.00-24.00 con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 10 ore;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 8 ore e 30 minuti, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 10 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00.

- d) In attuazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.A.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2, MEB1 e MEB2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00.

- e) In attuazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.A.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare i servizi diurni con durata massima di 9 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi con modulo di equipaggio MEC1 programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 9 ore collocati nella fascia oraria 5.00-24.00;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con modulo di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con modulo di equipaggio MEC1 e durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 8 ore e 30 minuti, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi con modulo di equipaggio MEC1 e durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 9 ore, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00.

- f) In applicazione del 3° e del 5° alinea della lettera a) del punto 2.7.A.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi notturni, con inizio nella fascia 4.00-5.00, con modulo di equipaggio MEC1 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 7 ore.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- g) In applicazione del 3° alinea della lettera b) del punto 2.7.A.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva

nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potranno essere programmati i due servizi con RFR con durata massima complessiva fino a 18 ore e, per i servizi notturni, con i limiti di durata previsti per il lavoro notturno alla lettera a) dello stesso punto 2.7.A.1.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- h) In applicazione del 4° alinea della lettera b) del punto 2.7.A.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata, per il PDB, la programmazione fino ad un massimo di 5 servizi per mese con durata massima fino a 11 ore del periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 11 ore, che interessino la fascia oraria 5.00-24.00;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00, come già previsto alla precedente lettera d);
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 10 ore e fino a 11 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00.

- i) Le flessibilità normative di cui alla lettera b) del punto 2.7.A.2 ed alla lettera d) del punto 2.7.A.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF potranno essere concordate tra le parti a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- per la flessibilità di cui alla lettera b) del punto 2.7.A.2, l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF;
- per la flessibilità di cui alla lettera d) del punto 2.7.A.3:
 - l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF per periodi di assenza dalla residenza superiori a 24 ore e fino a 28 ore;
 - l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF per periodi di assenza dalla residenza superiori a 28 ore e fino a 30 ore;

2.7.3 SP2 (servizi passeggeri regionali e locali)

- a) In attuazione del precedente punto 2.4.3, per il personale mobile, PDM e PDB, addetto ai servizi di trasporto passeggeri regionali e locali di cui al punto 2.7.B dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, il monte ore annuo di riposo settimanale di cui al punto 2.4.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF è sostituito qualitativamente e quantitativamente come segue:

- n° 14 periodi annui, della durata minima di 60 ore consecutive comprendenti le giornate di sabato e domenica, una delle quali identificata nel turno come giorno di riposo settimanale ai sensi del precedente punto 2.4.1;

- n° 34 periodi annui, della durata minima di 48 ore consecutive comprendenti due intere giornate di calendario, una delle quali identificata nel turno come giorno di riposo settimanale ai sensi del precedente punto 2.4.1;

- garanzia della fruizione complessiva di 3.420 ore annue di riposo settimanale.

I periodi di riposo settimanale diversi da quelli di cui ai precedenti 1° e 2° alinea non possono essere programmati consecutivamente.

Tutti i periodi di riposo settimanale sopra definiti comprendono anche il riposo giornaliero.

- b) In attuazione del 2° capoverso del 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, per la base operativa si conferma la situazione in atto alla data di stipula del presente contratto.

- c) Limitatamente alle linee di cui alla lettera b) del punto 2.7.B.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF ed in applicazione della stessa, per il personale mobile degli impianti periferici (impianti associati, presidi e turni di zona), l'azienda potrà programmare, tra 2 riposi settimanali consecutivi, 1 solo periodo di lavoro giornaliero con durata massima di 9 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC1 e MEC4.

Con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, la durata massima di cui al precedente paragrafo potrà essere estesa fino a 10 ore.

- d) In attuazione del 2° capoverso della lettera b) del punto 2.7.B.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare:

- servizi A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 8 ore e 30 minuti collocati nella fascia oraria 5.00-1.00;
- servizi A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC2, con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore collocati nella fascia oraria 5.00-1.00;
- servizi diurni con RFR con durata massima di 8 ore e 30 minuti nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00.

- e) In applicazione del 4° e del 6° alinea della lettera a) del punto 2.7.B.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi notturni, con inizio nella fascia 4.00-5.00, con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 7 ore.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- f) In applicazione del 2° capoverso della lettera b) del punto 2.7.B.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva

nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potranno essere concordati servizi A/R effettuati con modulo di equipaggio MEB1 e MEB2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore collocati nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati nella fascia oraria 5.00-24.00 con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 9 ore e fino a 10 ore;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 9 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 9 ore e fino a 10 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00.

- g) Con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, in applicazione del 3° alinea della lettera b) del punto 2.7.B.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, potranno essere concordati riposi giornalieri in residenza con durata minima non inferiore a 11 ore consecutive tra servizi programmati in A/R collocati su due distinte giornate di calendario consecutive e le cui prestazioni giornaliere siano entrambe collocate nella fascia oraria 5.00-24.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- h) In applicazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.B.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potranno essere concordati riposi giornalieri in residenza con durata minima di 14 ore a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- i) Con riferimento a quanto previsto al 2° alinea della lett. a) del punto 2.7.B.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, la durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive.

Con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, l'azienda potrà concordare RFR con durata minima di 6 ore e 30 minuti qualora lo stesso sia collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- j) In attuazione della lettera d) del punto 2.7.B.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, l'azienda potrà concordare RFR con durata minima di 6 ore consecutive nel caso in cui entrambi i periodi di lavoro giornaliero afferenti tale RFR siano collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 della stessa giornata di calendario.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, se il RFR ha durata di almeno 7 ore;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, se il RFR ha durata inferiore a 7 ore.

k) In applicazione della lettera b) del punto 2.7.B.4 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata l'elevazione fino a 6 ore della durata massima della condotta effettiva per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4.
In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

2.7.4 SP3 (servizi passeggeri media-lunga percorrenza)

a) In attuazione del precedente punto 2.4.3, per il personale mobile, PDM e PDB, addetto ai servizi di trasporto passeggeri di cui al punto 2.7.C dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, il monte ore annuo di riposo settimanale di cui al punto 2.4.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF è sostituito qualitativamente e quantitativamente come segue:

- n° 12 periodi annui, della durata minima di 60 ore consecutive comprendenti le giornate di sabato e domenica, una delle quali identificata nel turno come giorno di riposo settimanale ai sensi del precedente punto 2.4.1;
- n° 48 (o 49, in base allo sviluppo del turno) periodi annui, della durata minima di 48 ore consecutive comprendenti due intere giornate di calendario, una delle quali identificata nel turno come giorno di riposo settimanale ai sensi del precedente punto 2.4.1;

- garanzia della fruizione complessiva di 3.276 ore annue di riposo settimanale.

Tutti i periodi di riposo settimanale sopra definiti comprendono anche il riposo giornaliero.

b) La base operativa è quella definita al 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF. Nel caso l'impianto della base operativa in cui ha termine il servizio è diverso da quello in cui ha avuto inizio, l'azienda garantirà con i mezzi necessari il rientro all'impianto di inizio servizio ed il tempo necessario, individuato convenzionalmente a livello di Direzione Business IC di Trenitalia S.p.A. fino ad un massimo di 30 minuti, non è considerato utile ai fini del periodo minimo di riposo giornaliero.

c) In attuazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.C.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare turni di servizio con moduli di equipaggio MEC1 e MEC4 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore collocati nella fascia oraria 5.00-1.00.
In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati nella fascia oraria 5.00-24.00 con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 10 ore;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 8 ore e 30 minuti, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 10 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00.

d) In attuazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.C.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2, MEB1 e MEB2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00.

e) In attuazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.C.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare i servizi diurni di cui al 5° alinea, della lettera a) del medesimo punto 2.7.C.1 con durata massima di 9 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 9 ore collocati nella fascia oraria 5.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con modulo di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 e durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 8 ore e 30 minuti, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 e durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 9 ore, se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-1.00.

f) In applicazione del 3° e del 5° alinea della lettera a) del punto 2.7.C.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi notturni con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 7 ore nella fascia oraria 5.00-2.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, se il servizio interessa la fascia 0.00-2.00.

g) In attuazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.C.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potranno essere

concordati turni di servizio con moduli di equipaggio MEC1 e MEC4 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 7 ore collocati nella fascia oraria 2.00-4.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta, l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- h) In applicazione del 3° e del 5° alinea della lettera a) del punto 2.7.C.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi notturni, con inizio nella fascia 4.00-5.00, con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 7 ore.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- i) Le flessibilità normative di cui alla lettera b) del punto 2.7.C.2 ed alla lettera e) del punto 2.7.C.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF potranno essere concordate tra le parti a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- per la flessibilità di cui alla lettera b) del punto 2.7.C.2, l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF;
- per la flessibilità di cui alla lettera e) del punto 2.7.C.3:
 - l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF per periodi di assenza dalla residenza superiori a 24 ore e fino a 28 ore;
 - l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF per periodi di assenza dalla residenza superiori a 28 ore e fino a 30 ore;

- l) Con riferimento a quanto previsto alla lett. b) del punto 2.7.C.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, la durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive. Con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, l'azienda potrà concordare RFR con durata minima di 6 ore e 30 minuti qualora lo stesso sia collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- m) In applicazione della lettera b) del punto 2.7.C.4 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potranno essere concordati servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4 con il limite della condotta continuativa elevato fino ad un massimo di 30 minuti nella fascia oraria 5.00-24.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- n) In applicazione della lettera d) del punto 2.7.C.5 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordato l'inserimento di una terza notte tra due riposi settimanali, purché non consecutiva alla precedente e non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 0.00-5.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

2.7.5 SM (servizi merci)

a) In attuazione del precedente punto 2.4.3, per il personale mobile, PDM, PDB e PPT, addetto ai servizi di trasporto merci di cui al punto 2.7.D dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, il monte ore annuo di riposo settimanale di cui al punto 2.4.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF è definito qualitativamente e quantitativamente come segue:

- n° 13 periodi annui, della durata minima di 60 ore consecutive con inclusione o del sabato o della domenica, comprendente una giornata di calendario identificata come giorno di riposo settimanale;

- garanzia della fruizione complessiva di 3.394 ore annue di riposo settimanale.

I 12 periodi di riposo settimanale di cui al precedente capoverso, con durata minima di 60 ore, non possono essere compresi nei periodi di ferie continuative superiori a 7 giornate consecutive di calendario.

I periodi di riposo settimanale sopra definiti comprendono anche il riposo giornaliero.

b) In attuazione del 2° periodo del 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, la base operativa è quella definita al 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF. Nel caso l'impianto della base operativa in cui ha termine il servizio è diverso da quello in cui ha avuto inizio, l'azienda garantirà con i mezzi necessari il rientro all'impianto di inizio servizio ed il tempo necessario, individuato convenzionalmente fino ad un massimo di 30 minuti, non sarà considerato utile ai fini del periodo minimo di riposo giornaliero.

A livello di unità produttiva, in relazione a specifiche esigenze di produzione, potranno essere concordati ambiti diversi della base operativa.

c) In applicazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta:

- l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se il servizio interessa la fascia oraria 0.00-0.30;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se il servizio interessa la fascia oraria 0.31-1.00.

d) In applicazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 11 ore nella fascia oraria 5.00-24.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se la durata del periodo di lavoro giornaliero è maggiore di 10 ore e fino a 11 ore.

- e) In applicazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, si potranno concordare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 11 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verranno riconosciute:

- le indennità di cui alla precedente lettera d) per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00;
- l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 10 ore e fino a 11 ore, che interessino la fascia oraria 0.00-1.00.

- f) In applicazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC3, con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 10 ore nella fascia oraria 5.00-24.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se la durata del periodo di lavoro giornaliero è maggiore di 8 ore e 30 minuti e fino a 10 ore.

- g) In applicazione del 3° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8 si potranno concordare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 9 ore nella fascia oraria 0.00-5.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se la durata del periodo di lavoro giornaliero è maggiore di 8 ore e fino a 9 ore.

- h) In attuazione del 4° e 5° alinea della lettera a) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi notturni con modulo di equipaggio MEC3 con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 7 ore per servizi che interessino la fascia oraria 0.00-5.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- i) In applicazione del 4° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, si potranno concordare servizi A/R con modulo di equipaggio MEC3, con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a 8 ore nella fascia oraria 0.00-5.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta, in luogo dell'indennità di cui alla precedente lettera h), l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF se la durata del periodo di lavoro giornaliero è maggiore di 7 ore e fino a 8 ore.

j) In attuazione del 5° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare i servizi di cui al 5° alinea della lettera a) dello stesso punto 2.7.D.1, con durata complessiva dei due periodi giornalieri antecedente e seguente il RFR pari a 18 ore e fermo restando che la durata massima del periodo di lavoro giornaliero diurno non superi le 10 ore. Nel caso di servizi diurni con equipaggio MEC3 le 10 ore massime possono essere programmate solo nella fascia oraria 5.00-24.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

k) In attuazione della lettera b) del punto 2.7.D.2 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, nella programmazione dei turni, l'azienda potrà programmare riposi giornalieri in residenza della durata minima di 14 ore se a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00.

l) In applicazione del 1° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata tra le parti la programmazione di un 3° RFR tra due riposi settimanali consecutivi. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

m) In applicazione del 2° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare 1 RFR diurno al mese tra due riposi settimanali consecutivi collocato nella fascia oraria 5.00-24.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

Con contrattazione a livello di unità produttiva, nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata tra le parti anche la programmazione di ulteriori 2 RFR diurni nel mese con le medesime caratteristiche del RFR diurno di cui al precedente paragrafo.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta un'indennità di €30,00 per il 2° RFR diurno e di € 50,00 per il 3° RFR diurno.

Qualora i servizi afferenti il RFR diurno siano entrambi notturni, il riposo giornaliero seguente il secondo servizio notturno avrà la durata minima di 22 ore e comunque la ripresa del servizio non potrà avvenire prima delle ore 6.00. Questa regola non si applica se il secondo servizio notturno è seguito da un riposo settimanale.

n) Qualora, in gestione, il servizio antecedente un RFR programmato in fascia 0.00-5.00, per eventi eccezionali e non prevedibili superiori le ore 5.00, il RFR assumerà le caratteristiche di un RFR diurno, per un massimo di 3 volte nel mese, che assorbono fino a concorrenza i 3 RFR diurni negoziati/negoziabili. In tali casi:

- il RFR deve avere inizio non oltre le ore 6.00;
- sarà garantita la durata minima del RFR di 7 h. In tale caso, in applicazione del punto 2.6, secondo paragrafo dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, il RFR non assorbe la pausa per la fruizione del pasto;
- al termine del RFR sarà effettuato il servizio di ritorno programmato se compatibile con la durata minima del RFR di cui al precedente alinea;

- nel caso il servizio di ritorno programmato non possa essere effettuato perché incompatibile con la durata minima del RFR, il servizio potrà essere riprogrammato:

- se termina non oltre due ore dal servizio originariamente programmato e sempreché termini entro le ore 24.00. Tale ulteriore periodo, fino al massimo delle 2 ore, concorrerà alla determinazione del termine del servizio di cui al punto 2.7.D.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF;
- ferma restando la durata massima complessiva di 18 ore dei due periodi di lavoro antecedente e seguente il RFR con i limiti definiti alla precedente lettera l).

In tali casi, qualora non possa essere garantito il riposo minimo giornaliero riferito alla prestazione originariamente programmata, il lavoratore potrà optare per la ripresa del turno;

- ove non sia possibile l'effettuazione del servizio di ritorno originariamente programmato o la riprogrammazione di un nuovo servizio, l'azienda disporrà il rientro in residenza con il primo treno utile dopo la fruizione del RFR.

Nei casi in cui il RFR originariamente programmato assuma le caratteristiche di un RFR diurno e il lavoratore effettui il servizio di ritorno programmato, verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

Nel caso in cui il servizio venga riprogrammato con le modalità previste al precedente 4° alinea, al lavoratore verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

- o) In attuazione del 3° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 7 RFR nel mese. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta un'indennità di €30,00 per il 7° RFR.

Con contrattazione a livello di unità produttiva, nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata tra le parti anche la programmazione di ulteriori RFR nel mese.

- p) In attuazione del 4° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda potrà programmare servizi con RFR con durata massima del periodo di assenza dalla residenza maggiore di 24 ore e fino a 28 ore. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

In applicazione dello stesso 4° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva, nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata tra le parti l'elevazione fino a 30 ore della durata massima del periodo di assenza dalla residenza.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF per periodi di assenza dalla residenza maggiori di 28 ore e fino a 30 ore.

I periodi di assenza dalla residenza eccedenti le 24 ore di cui alla presente lettera p) non potranno interessare comunque più di due giornate di calendario consecutive e il servizio di ritorno dovrà essere composto esclusivamente da attività di condotta, con accessorie e complementari ad essa strettamente collegate.

q) Con riferimento a quanto previsto al punto 2.7.D.4 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione delle attività di condotta nella fascia oraria 0.00-5.00 con modulo di equipaggio MEC3 sarà di:

- 4 ore di condotta continuativa, per i servizi che interessano per più di 1 ora la fascia 0.00-5.00;
- 5 ore di condotta effettiva.

r) In applicazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.4 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata tra le parti l'elevazione fino ad un massimo di 30 minuti dei limiti di condotta di cui alla lettera a), 1° alinea dello stesso punto 2.7.D.4 e dei limiti di condotta di cui alla precedente lett. q).

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

s) Le flessibilità di cui alle precedenti lettere i) e r), se cumulate, danno titolo esclusivamente all'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

t) Con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordato tra le parti quanto previsto al 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.4 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF.

u) In attuazione della lettera d) del punto 2.7.D.5 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, potrà essere concordata tra le parti la programmazione di un 3° servizio notturno, tra due riposi settimanali, che interessi per più di 1 ora la fascia 0.00-5.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF. Il 3° servizio notturno sarà seguito da un riposo settimanale con durata minima di 60 ore garantendo che la successiva prestazione lavorativa al termine del riposo settimanale sia in A/R e collocata nella fascia oraria 5.00-24.00; non potrà, quindi, essere seguita da un RFR. In tali casi non si applica quanto previsto al 3° capoverso del punto 1.11 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF.

v) In applicazione del 3° capoverso del punto 2.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda programmerà la pausa di 30 minuti per la fruizione del pasto se il periodo di lavoro giornaliero interessi le fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00, confermando in tal modo l'attuale disciplina.

Con contrattazione a livello di unità produttiva, nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.8, per esigenze di produzione, potranno essere individuati tra le parti i servizi per i quali non è possibile la programmazione della pausa. In tal caso ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un ticket per il pasto ed il compenso per assenza dalla residenza di cui al punto 2 dell'art. 77 (*Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede*), del CCNL Mobilità/Area AF sarà incrementato di un importo forfettario pari ad € 18.00.

Qualora in gestione, per effetto del ritardo del treno, non sia possibile effettuare la pausa programmata per la fruizione del pasto, la stessa potrà essere riprogrammata al termine del servizio purché intercetti le fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00. Ove tale riprogrammazione comporti il superamento del limite massimo giornaliero della durata della prestazione lavorativa come originariamente programmata, si applicherà quanto previsto all'art. 28 del CCNL Mobilità/Area AF. La riprogrammazione della pausa per la fruizione del pasto non incide sulle regole relative al termine del servizio di cui al punto 2.7.D.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, che saranno riferite esclusivamente ai limiti di durata della prestazione giornaliera originariamente programmata.

Ove la riprogrammazione non sia possibile nei termini di cui al precedente capoverso, il lavoratore ha la facoltà di chiedere il riposizionamento della pausa all'interno della prestazione lavorativa. Ove non eserciti tale facoltà al lavoratore verrà riconosciuto un ticket per il pasto e lo stesso compenso forfettario integrativo dell'assenza dalla residenza di cui al precedente 2° capoverso.

Qualora il servizio programmato interessi entrambe le fasce orarie 11.00-15.00 e 18.00-22.00, la pausa per la fruizione del pasto è obbligatoria e garantita in una delle due fasce orarie, mentre per la seconda potrà applicarsi quanto previsto ai precedenti 3° e 4° capoverso.

2.7.6 Treni diagnostici

Le parti convengono di incontrarsi a livello aziendale entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto per definire le tipologie di utilizzazione del personale mobile utilizzato alla condotta dei treni diagnostici di RFI S.p.A., da individuare anche tenendo conto di quanto previsto nelle precedenti Sezioni specifiche del presente punto 2.7.

2.8 Procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio

2.8.1 La seguente procedura negoziale è disciplinata in attuazione del punto 2.9 dell'art. 28 del CCNL Mobilità/Area AF. La programmazione dei turni dovrà assicurare il mantenimento dei volumi di produzione assegnati entro un range di +/- 10% rispetto a quanto definito nell'ambito della procedura stessa.

La procedura è articolata in:

- a) una fase nazionale di Società/Direzione, come di seguito specificato al successivo punto 2.8.2;
- b) una successiva fase di contrattazione decentrata che, secondo le modalità descritte al successivo punto 2.8.3, si svolge presso le Unità Produttive individuate nell'accordo per il rinnovo delle RSU/RLS del 31 luglio 2015, come previsto all'art. 2 del presente contratto;
- c) fasi informative di report con cadenza, di norma, quadrimestrale, da svolgere nelle rispettive sedi di cui alla precedente lettera b), secondo le modalità descritte al successivo punto 2.8.4.

2.8.2 Di norma entro 30 giorni dal rilascio delle nuove tracce orarie da parte del Gestore dell'infrastruttura, in precedenza all'attivazione della fase di contrattazione di cui al successivo punto 2.8.3, ogni Società/Direzione fornisce alle Organizzazioni sindacali Nazionali stipulanti i dati relativi a:

- le caratteristiche quantitative per tipologia di servizio, articolate per struttura territoriale, della nuova offerta commerciale programmata, corredate da una informativa sulle eventuali innovazioni relative all'impiego del materiale rotabile;
- le consistenze numeriche di PDM e PDB, ovvero PDM e PPT, esistenti all'avvio della procedura negoziale, articolate per impianto;
- i report dei principali indicatori gestionali relativi all'ultimo semestre in atto contabilizzato ed articolati per impianto;
- la ripartizione dei volumi di produzione relativi all'offerta commerciale programmata ed articolata per impianto, espressi, rispettivamente, in ore di condotta (diurna e notturna) per i servizi del PDM, ed in ore di scorta (diurna e notturna) per il PDB, ovvero il PPT, nonché, per ognuno di questi, in treni x chilometro/giorno ed in ore di lavoro (diurno e notturno);
- la proiezione in termini di impegno complessivo di personale, rispettivamente PDM, PDB e PPT, articolati per impianto, derivante dai turni di servizio ipotizzati per effetto della proposta di ripartizione dei volumi di produzione di cui all'alinea precedente.

Nell'occasione, qualora le aziende lo richiedano per migliorare la produttività e la competitività complessiva delle stesse, potranno essere oggetto di contrattazione le flessibilità previste dall'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF e, in attuazione del medesimo, dal presente art. 13, e con i criteri definiti al precedente punto 2.1,

2.8.3 Di norma almeno 30 giorni prima, ovvero 20 per trasporto merci, della data fissata per l'entrata in vigore dei nuovi turni di servizio, le parti attivano al livello aziendale competente e, rispettivamente, per i servizi del PDM e del PDB, ovvero del PDM e del PPT, la fase di contrattazione decentrata di cui alla lettera b) del precedente punto 2.8.1.

Nell'occasione, sono oggetto di informazione i grafici dei servizi elaborati dall'azienda per i quali non sia prevista l'adozione delle flessibilità normative espressamente rinviate a questa fase di negoziazione dal CCNL Mobilità/Area AF o dal presente contratto.

Nell'occasione, sono invece oggetto di contrattazione i servizi per i quali l'elaborazione aziendale proponga l'adozione delle flessibilità previste dall'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF e, in attuazione del medesimo, dal presente art. 13, e con i criteri definiti al precedente punto 2.7.1 e che non siano già state concordate nell'ambito della fase nazionale di Società/Direzione di cui al precedente punto 2.8.2.

Nell'occasione le parti possono altresì concordare modifiche alle originarie proposte aziendali.

In caso di intesa fra le parti, la procedura ha termine ed alla data di attivazione entra in vigore la programmazione concordata, la quale - ove, nel frattempo, fosse attiva una programmazione provvisoria aziendale - entra comunque in vigore entro 20 giorni dalla data dell'intesa stessa, ovvero alla scadenza eventualmente convenuta fra le parti.

Qualora, invece, non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, ovvero tale intesa non sia stata raggiunta in tempo utile per l'attivazione della nuova programmazione,

entra provvisoriamente in vigore la programmazione predisposta dall'azienda senza l'adozione delle flessibilità normative elencate nelle Sezioni Specifiche del precedente punto 2.7, fatte salve quelle esigibili indicate per ciascuna fattispecie normativa nel presente articolo.

- 2.8.4 Con riferimento alle Sezioni Specifiche SP1, SP2 e SP3, i turni saranno forniti al personale con cadenza mensile e conterranno la programmazione dei servizi, dei riposi e delle assenze, per i primi 2 mesi.

A partire dal Cambio Orario di dicembre 2025, sarà inoltre fornita al personale la programmazione della giornata identificata come riposo settimanale, nonché dei riposi settimanali di cui ai precedenti punti 2.7.2 (lett. a), 1° alinea), 2.7.3 (lett. a), 1° alinea) e 2.7.4 (lett. a), 1° alinea), per i successivi 12 mesi, ossia fino al Cambio Orario di dicembre dell'anno successivo.

I turni saranno forniti con almeno una settimana di anticipo rispetto alla data di attivazione e mensilmente verrà fornito il report relativo al lavoro mensile effettuato.

Qualora le richieste di assenza siano afferenti al riposo settimanale potrà essere ridefinita la durata di quest'ultimo, fermo restando il rispetto della collocazione e della durata minima contrattualmente prevista.

In occasione delle VCO, la visibilità dei servizi programmati potrà essere inferiore a 60 giorni, ma saranno comunque mantenute la collocazione e la tipologia dei riposi settimanali.

In occasione del Cambio Orario di dicembre la visibilità della programmazione dei turni si ridurrà progressivamente fino ad essere inferiore a 30 giorni, mentre in occasione del Cambio Orario di giugno la visibilità della programmazione dei turni sarà di almeno 30 giorni e sarà comunque resa visibile la pianificazione dei riposi settimanali come descritto al precedente primo capoverso.

- 2.8.5 A livello di unità produttiva di ogni Società/Direzione, ovvero, se richiesto, a livello nazionale, l'azienda procede, di norma con cadenza quadrimestrale, alla fase informativa di report di cui alla lettera c) del precedente punto 2.8.1.

Nell'occasione, vengono forniti alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti dati utili a poter verificare l'andamento, nel periodo considerato, dei principali indicatori gestionali, della programmazione dei turni di servizio, degli eventuali ulteriori elementi caratteristici dell'utilizzazione del personale.

ART. 14 FERIE E PERMESSI

1. Al personale in servizio nelle Società del Gruppo FS Italiane, in aggiunta a quanto previsto al punto 1 dell'art. 30 (Ferie) ed al punto 4 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del CCNL Mobilità/Area AF, sono riconosciuti permessi annui, retribuiti con la stessa retribuzione prevista per le giornate di ferie al successivo punto 3, nelle misure di seguito individuate:

- 1.1 ai lavoratori già in forza nelle Società del Gruppo FS Italiane alla data dell'1.8.2003 è confermato il riconoscimento, oltre ai periodi di ferie di cui al punto 1, lett. b), dell'art. 30 del CCNL Mobilità/Area AF, di n° 3 giornate di permesso annue;
- 1.2 ai lavoratori assunti a decorrere dall'1.8.2003 n° 1 giornata di permesso annua a decorrere dal compimento dell'8° anno di anzianità di servizio;
- 1.3 agli stessi lavoratori di cui al precedente punto 1.2 una ulteriore giornata di permesso annua a decorrere dal compimento del 10° anno di anzianità di servizio ed un'altra giornata di permesso annua a decorrere dal compimento del 12° anno di anzianità di servizio.

2. I permessi di cui al precedente punto 1 sono fruibili a richiesta del lavoratore entro l'anno e sono frazionabili in ore per periodi comunque non inferiori a un'ora. A tal fine, in caso di frazionamento, ciascuna giornata di permesso è convenzionalmente pari a 7 ore e 36 minuti nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, ed a 6 ore e 20 minuti nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni.

Nei casi di cui ai precedenti punti 1.2 e 1.3, nell'anno di maturazione delle ulteriori giornate di permesso, le stesse sono riconosciute in misura intera se il compimento dell'8°, del 10° e del 12° anno di servizio avviene nel 1° semestre dell'anno, e nella misura del 50% se il compimento dell'8°, del 10° e del 12° anno di servizio avviene nel 2° semestre dell'anno.

3. In aggiunta a quanto stabilito al punto 6 dell'art. 30 (Ferie) del CCNL Mobilità/Area AF, oltre al minimo contrattuale di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'indennità di funzione Quadri di cui all'art. 71 del CCNL Mobilità/Area AF, al salario professionale di cui all'art. 72 del CCNL Mobilità/Area AF, all'indennità di turno di cui all'art. 81 del CCNL Mobilità/Area AF e agli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 69 del CCNL Mobilità/Area AF, ai lavoratori è corrisposta, nelle giornate di ferie, anche la seguente ulteriore retribuzione:

- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto, con le modalità di erogazione ivi previste;
- c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto;
- d) salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto;
- e) indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto;
- f) indennità di cui ai punti 1, 6, 8 e 12 dell'art. 36 (Indennità diverse) del presente contratto.

La stessa retribuzione di cui al precedente capoverso, rapportata ad ore con i criteri di cui al precedente punto 2, viene corrisposta in occasione della fruizione dei permessi di cui al precedente punto 1 nonché di quelli previsti al punto 4 dell'art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF.

4. Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL Mobilità/Area AF, ferma restando la frazionabilità del riposo settimanale, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, quando preceduto da un solo giorno di ferie, si confermano per gli altri casi le previgenti modalità di computo delle giornate di ferie stesse. Il frazionamento delle ferie si applica esclusivamente in detrazione per favorire la ripresa del turno, sia per le ferie programmate che per le ferie richieste in gestione operativa.

Le giornate cosiddette di "intervallo" poste in precedenza o a seguito del periodo di riposo settimanale, sono parte integrante del periodo di riposo stesso.

ART. 15
MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Ad integrazione di quanto previsto al punto 6 dell'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del CCNL Mobilità/Area AF, al personale in posizione di malattia o di infortunio non sul lavoro viene corrisposta la seguente ulteriore retribuzione giornaliera:

- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto;
- c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto;
- d) salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto;

nelle misure previste allo stesso punto 6 dell'art. 31 del CCNL Mobilità/Area AF.

A decorrere dall'8° giorno di malattia, in aggiunta alla retribuzione di cui al precedente comma, al lavoratore che ne abbia titolo viene corrisposta anche l'indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto, nelle misure previste al ripetuto punto 6 dell'art. 31 del CCNL Mobilità/Area AF.

2. Per il lavoratore nei cui confronti venga riconosciuta in via definitiva una inidoneità totale o parziale a svolgere le mansioni precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa del medesimo, anche in figure professionali diverse del medesimo livello professionale rispetto a quello di appartenenza, per le quali sussista la disponibilità di impiego dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale.

3. Ove non sussista disponibilità di impiego in altra figura professionale, il lavoratore di cui al precedente punto 2 può essere utilizzato temporaneamente in una delle figure professionali del livello professionale inferiore per la quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo con cambio di figura professionale per la quale è idoneo nel livello professionale di appartenenza.

4. Il lavoratore riconosciuto temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni affidategli, può essere utilizzato in altra figura professionale del livello professionale di appartenenza o del livello inferiore per la quale conservi l'idoneità.

5. In tutti i casi previsti dai precedenti punti il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per la figura professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.

Il conseguimento delle predette abilitazioni e/o il superamento dei corsi di riqualificazione professionale deve realizzarsi entro il termine massimo di due anni.

6. Nei casi di temporanea utilizzazione nel livello professionale pari o inferiore a quello di appartenenza, di cui ai precedenti punti 3 e 4, ai lavoratori verrà corrisposta:

- a) la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere a), b), c), d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del CCNL Mobilità/Area AF riferita alla figura professionale originaria;
- b) la retribuzione aggiuntiva riferita alle mansioni effettivamente svolte.

7. In caso di recupero della piena idoneità, al termine o durante il periodo di diversa utilizzazione di cui al precedente punto 4, il lavoratore viene reintegrato nei compiti della figura professionale originaria.

ART. 16

TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

1. La retribuzione di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di cui ai punti 3.1 e 3.2 dell'art. 33 del CCNL Mobilità/Area AF, per ogni giornata di assenza, è la retribuzione giornaliera prevista per le giornate di ferie al punto 3 del precedente art. 14.
2. In attuazione dell'art. 33, punto 3.2, del CCNL Mobilità/Area AF, per i primi due mesi di congedo parentale viene corrisposta la retribuzione di cui al precedente punto 1 nella misura del 100% per il primo mese e dell'80% per il secondo mese.
Per i successivi mesi viene corrisposta l'indennità prevista dalla normativa di legge.

3. In ciascun anno di vita del bambino e fino al 3° anno di età, compreso il giorno del compleanno, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al precedente punto 1.

ART. 17 TRASFERIMENTI

Le parti si danno atto che i trasferimenti individuali di cui alla lettera A dell'art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF sono riferibili a motivazioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo non riconducibili alla gestione di problematiche di carattere occupazionale, per le quali operano le specifiche procedure sindacali in materia.

Quanto previsto al punto 6 della lettera A dell'art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF ed al successivo capoverso del presente articolo non si applica al personale addetto alla progettazione e alla connessa esecuzione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.

In applicazione di quanto previsto alla lettera B dell'art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF, le procedure sindacali per la gestione dei trasferimenti collettivi sono quelle definite agli artt. 2 e/o 9 del presente contratto.

ART. 18 PASTI AZIENDALI

1. In attuazione del 2° capoverso del punto 6 dell'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF, le aziende, nei casi di cui al 2° capoverso del punto 1 dello stesso art. 48 e negli impianti sprovvisti di mensa aziendale, erogheranno al personale che ne abbia titolo, un ticket per il pasto di valore pari a € 10,50.
2. In applicazione dell'ultimo capoverso del punto 1 dell'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF, al personale della manutenzione infrastrutture che, operando su prestazione unica giornaliera, sia chiamato a svolgere attività lavorativa notturna con contrazione del riposo tra le due prestazioni

(diurna e notturna) fino a 8 ore, verrà riconosciuta la fruizione del pasto per entrambe le prestazioni (diurna e notturna).

3. Per il personale mobile restano confermate le norme sulla fruizione dei pasti definite al comma 2 dell'art. 13 (Orario di lavoro) del presente contratto.

Le aziende porranno attenzione alle situazioni in cui, per effetto di anomalie nella circolazione ferroviaria, si renda difficoltosa la fruizione del pasto nelle condizioni previste in programmazione, e ricercheranno possibili soluzioni in grado di mitigare il disagio per i lavoratori.

ART. 19 TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

A. Tutela Legale

1. Il dipendente citato in giudizio civile o sottoposto a procedimento penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione alla Società di appartenenza.
2. Il Gruppo FS Italiane garantisce, mediante apposita polizza assicurativa, la tutela legale e le spese di giudizio ai dipendenti delle proprie Società cui si applica il presente contratto, citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni.
3. La garanzia di cui al punto precedente è sospesa nel caso di dolo del dipendente accertato con sentenza, ancorché non passata in giudicato.
La garanzia è ripristinata nel caso in cui l'esito del successivo grado di giudizio penale sia di proscioglimento ovvero di accertamento della natura colposa del comportamento del dipendente.

B. Copertura Assicurativa

1. I dipendenti sono coperti da apposita polizza assicurativa per i danni involontariamente arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili, nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto delle Società del Gruppo FS Italiane. La garanzia è estesa alla responsabilità dei CEL, dei Progettisti, dei Validatori e dei Direttori lavori.
2. I dipendenti che si trovano per conto delle Società del Gruppo FS Italiane alla guida di autovetture, motocicli e ciclomotori di loro proprietà, godono di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi, integrativa della copertura offerta dalla RCA di legge sino al massimale previsto dalla stessa polizza, nonché di una specifica copertura Kasko per eventuali danni al proprio mezzo.
3. Il Gruppo FS Italiane dispone di coperture assicurative per i danni ai propri beni; pertanto, i risarcimenti e gli addebiti a carico dei dipendenti sia a seguito di ordinanza o sentenza dell'Autorità Giudiziaria, anche a titolo di provvisoria, sia a seguito di costituzione in mora da parte delle Società del Gruppo FS, per danni rimborsabili dal Fondo di Solidarietà di cui al punto 4 del successivo art. 22, verranno calcolati sulla base delle franchigie esistenti sulle polizze in essere.

4. Relativamente alle problematiche di cui al precedente punto 3, connesse alla copertura dei danni verso terzi, il Gruppo FS Italiane farà in modo di evitare che le parti civili si costituiscano nel giudizio penale a carico dei dipendenti.
5. Il Gruppo FS Italiane garantisce, inoltre, con una specifica copertura assicurativa, l'assistenza legale diretta e indiretta per il personale rimasto vittima di aggressione, da parte di soggetti terzi, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ovvero nel caso di interventi a salvaguardia di beni appartenenti alle Società del Gruppo. Tale copertura assicurativa viene attivata all'esito della procedura aziendale sull'ammissibilità della richiesta.

ART. 20 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO

Ad integrazione di quanto stabilito al punto 3 dell'art. 54 (Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso) del CCNL Mobilità/Area AF, per i lavoratori delle Società del Gruppo FS Italiane nella retribuzione giornaliera di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso di cui al citato art. 54, sono comprese le seguenti ulteriori voci retributive:

- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto;
- c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto;
- d) salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto;
- e) indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto.

ART. 21 TITOLI DI VIAGGIO

1. Al personale dipendente e agli ex dipendenti a riposo delle Società firmatarie del presente contratto, compresi gli ex dipendenti che fruiscono delle prestazioni straordinarie del Fondo di sostegno al reddito di cui al precedente art. 9, è consentito l'accesso ai treni della Società Trenitalia mediante titolo di viaggio secondo le modalità di seguito definite.
2. Al personale, all'atto dell'assunzione, viene rilasciata la Smart Card Multiservizi da utilizzare anche come Carta di Libera Circolazione (CLC), valida per l'intera rete nazionale, riportante gli elementi idonei all'identificazione del titolare.
3. Nei confronti degli ex dipendenti delle Società del Gruppo che al momento della cessazione del rapporto di lavoro abbiano maturato il diritto a pensione la CLC sarà rilasciata esclusivamente alle seguenti condizioni:
 - a. ultimo rapporto di lavoro, prima del pensionamento, alle dipendenze di Società del Gruppo firmatarie del presente contratto;
 - b. durata del suddetto rapporto di lavoro non inferiore a cinque anni, fatta eccezione per i casi di risoluzione del rapporto per sopravvenuta e riconosciuta inabilità ai sensi di legge;
 - c. risoluzione del rapporto di lavoro non determinata da licenziamento per motivi disciplinari;
 - d. astensione da qualsiasi prestazione lavorativa in favore di aziende ferroviarie concorrenti.

La CLC è riconosciuta anche senza che sia maturato il diritto a pensione nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a condizione che:

- il diritto a pensione maturi entro un anno dalla risoluzione consensuale ovvero l'ex dipendente stia fruendo delle prestazioni straordinarie del Fondo di sostegno al reddito;
- dopo la cessazione del rapporto di lavoro e fino alla maturazione del diritto l'ex dipendente non intrattenga alcun rapporto di lavoro, nel rispetto di quanto previsto al precedente punto 3, lettera a).

4. Al personale dei livelli Q, A, B, C ed al personale al quale è stata rilasciata in forza delle condizioni di miglior favore di cui al successivo punto 6, 1° e 2° alinea, la CLC consente l'accesso ai treni in 1ª classe ovvero nel livello di servizio "Premium" e "Standard", mentre al personale dei rimanenti livelli la CLC consente l'accesso ai treni in 2ª classe ovvero nel livello di servizio "Standard".

5. Per il personale dipendente e per gli ex dipendenti di cui al precedente punto 3, è confermato il rilascio di titoli per viaggi in numero illimitato in favore del coniuge e dei figli (fino al compimento del 25° anno di età e senza limiti di età per figli a carico portatori di handicap e permanentemente inabili al lavoro) da fruire alle stesse condizioni riconosciute ai titolari.

6. Sono confermati i trattamenti in essere nei confronti:

- dei dipendenti con anzianità aziendale anteriore al 31.12.1996;
- dei dipendenti invalidi di servizio, di guerra e del lavoro;
- per i genitori di dipendenti in attività di servizio con anzianità aziendale anteriore al 1.1.1992;
- per i minori in affidamento familiare se conviventi e fiscalmente a carico.

7. Per quanto riguarda il rilascio di biglietti internazionali ai dipendenti e agli ex dipendenti di cui al punto 3, saranno applicate le disposizioni del Regolamento FIP.

8. I beneficiari dei titoli di viaggio di cui ai punti precedenti devono dotarsi di un diritto di ammissione per l'accesso ai treni di seguito indicati il cui valore è individuato come segue:

a. Treni Frecciarossa (FR) e Frecciargento (FA)	€ 15,00	tutti i giorni;
b. Treni Frecciabianca (FB)	€ 15,00	nelle giornate di venerdì, domenica, nei prefestivi, nei due giorni precedenti e successivi le giornate di Pasqua, Natale, Capodanno, Epifania.
	€ 12,00	nelle rimanenti giornate.

ART. 22 WELFARE AZIENDALE

In attuazione del punto 4 dell'art. 1, nonché dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF le parti, nella comune convinzione che il welfare aziendale è lo strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori facilitando il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, e considerato che il Gruppo FS Italiane è impegnato, anche in collaborazione con il Dopolavoro Ferroviario, ad estenderne nel tempo gli ambiti di applicazione per offrire ai propri dipendenti e alle loro famiglie un paniere il più ampio possibile di beni e servizi convengono sulla necessità di condividere politiche innovative in materia di welfare aziendale per il personale delle Società del Gruppo FS Italiane.

Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 maggio 2025

A tal fine, le parti convengono di istituire, in luogo dell'Osservatorio di cui all'art. 22 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 marzo 2022, il Comitato bilaterale per lo sviluppo del welfare aziendale e delle iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quale sede di monitoraggio, consultazione, confronto e proposta sui temi di competenza.

In particolare, esaminando le dinamiche che interessano i sistemi di welfare aziendale e la relativa evoluzione sul piano nazionale e internazionale, il Comitato, in un sistema di confronto e bilateralità, avrà il compito di approfondire i nuovi orientamenti e le tendenze future, realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti di competenza, con l'obiettivo di proporre alle parti il potenziamento delle iniziative esistenti, nonché lo sviluppo di nuove azioni capaci di cogliere le opportunità offerte dalla normativa di riferimento e da un sistema di welfare evoluto ed innovativo, finalizzato al miglioramento continuo del benessere dei lavoratori ed al conseguente incremento dell'attrattività aziendale.

Inoltre, il Comitato, assumendo un ruolo qualificato e propositivo, avrà il compito di esaminare gli strumenti di welfare in essere, anche attraverso l'analisi dei dati di fruizione delle diverse misure, ivi incluse quelle presenti nella piattaforma welfare aziendale e nel piano di assistenza sanitaria integrativa, in ottica di efficacia rispetto alle esigenze dei lavoratori e agli obiettivi aziendali di benessere e attrattività.

Il Comitato, in coerenza con le proprie finalità, avrà altresì la funzione di proporre iniziative volte a favorire il sostegno abitativo per i lavoratori fuorisede, individuare misure orientate alla tutela e promozione del benessere psicofisico dei dipendenti, nonché definire azioni tese a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche individuando opportunità di ampliamento e integrazione dei servizi welfare disponibili attraverso il ricorso a soluzioni innovative coerenti con il quadro normativo di riferimento.

Il Comitato concorrerà inoltre alla diffusione e al consolidamento della cultura del welfare aziendale, promuovendo momenti di incontro e confronto con i lavoratori, finalizzati alla presentazione, all'approfondimento e alla condivisione dei contenuti del Piano welfare e delle opportunità ad esso connesse.

La composizione e le modalità di funzionamento del Comitato verranno stabilite d'intesa tra le parti entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.

Le parti convengono inoltre sulle seguenti misure di welfare aziendale:

1. Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

A partire dall'anno 2025, in attuazione del punto 1 dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF, le Società del Gruppo FS Italiane mettono a disposizione di ciascun lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, una somma complessiva per ciascun anno di € 300,00 da destinare alla fruizione delle specifiche misure di welfare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dal D.P.R. n. 917/1986 (TUIR). In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di welfare presenti nella piattaforma aziendale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto.

Il dettaglio delle voci accettate e le modalità operative per la loro fruizione sono definite a livello di Holding, che ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Qualora alla data del 31 dicembre di ogni anno, ovvero altra data definita dall'azienda, tutto o parte dell'importo di cui al precedente paragrafo non risulti fruito, al lavoratore non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e la somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione Complementare Eurofer, in aggiunta alla somma annua di cui al successivo punto 2.3. In caso di trasferimento della posizione del lavoratore ad un'altra forma pensionistica complementare, l'azienda non disporrà alcun versamento della somma di cui al presente punto 1 non fruita alla data del 31 dicembre.

2. Pensione complementare

2.1 Le parti confermano che il Fondo Eurofer è il fondo di previdenza complementare per i lavoratori delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Sono, pertanto, confermati tutti i relativi accordi in vigore alla data di stipula del presente contratto.

2.2 I contributi dovuti al Fondo Eurofer sono computati sugli elementi della retribuzione mensile sotto richiamati:

- a) minimi contrattuali, di cui al punto 3 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/Area AF;
- b) superminimo individuale, di cui al punto 4 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/Area AF;
- c) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 del CCNL Mobilità/Area AF;
- d) indennità di funzione Quadri, di cui all'art. 71 del CCNL Mobilità/Area AF;
- e) salario professionale, di cui all'art. 72 del CCNL Mobilità/Area AF.

A far data dal 1° gennaio 2026, il contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore associato, calcolato sugli elementi sopra individuati, è dovuto nella misura di:

- 1% a carico del lavoratore;
- 3% a carico del datore di lavoro.

2.3 In attuazione del comma 2 dell'art. 37 (Welfare) del CCNL Mobilità/Area AF, le Società del Gruppo FS Italiane destinano la somma annua di € 100,00 di costo aziendale al Fondo Eurofer, per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

3. Tutela della Salute

3.1 Assistenza sanitaria integrativa

- a) le Società del Gruppo FS Italiane assicurano tutto il personale dipendente alla forma di assistenza sanitaria integrativa, ivi compresa la tutela del reddito per i lavoratori riconosciuti inidonei in via definitiva dalla struttura competente di RFI (Direzione Sanità) alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, per infortunio sul lavoro o malattia professionale o a causa di gravi patologie, individuata tra i soggetti su scala nazionale che garantiscono la migliore offerta di prestazioni a fronte di un contributo aziendale per ciascun lavoratore stabilito in € 300,00 per anno;
- b) ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare su base volontaria le prestazioni sanitarie definite ai sensi della precedente lettera a);

- c) per i lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo FS Italiane con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa, esclusa la tutela del reddito per inidoneità, è garantita dalle Società fino alla scadenza del contratto di lavoro;
- d) le Società del Gruppo FS Italiane danno informativa a tutto il personale dipendente dei contenuti delle coperture assicurative e delle modalità operative necessarie per accedere alle prestazioni.

3.2 Prevenzione della Salute

Le Parti convengono di promuovere, nell'ambito delle politiche di welfare e in un'ottica di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori, la realizzazione di check-up sanitari gratuiti a favore dei lavoratori, da effettuarsi presso le Unità Sanitarie Territoriali (UST) della Direzione Sanità di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., tenendo conto della relativa programmazione e disponibilità, nonché delle risorse economiche annualmente destinate a tale misura.

4. Fondo di Solidarietà

4.1 I lavoratori che, nell'esercizio delle proprie funzioni, causino un danno alle Società del Gruppo FS Italiane, sono tenuti al risarcimento del danno solo nel caso di danno arrecato per dolo o colpa grave.

4.2 La limitazione al risarcimento del danno ai soli casi di dolo o di colpa grave si applica anche alla responsabilità verso le Società del Gruppo FS Italiane che abbiano risarcito il terzo del danno arrecatogli.

4.3 Per il risarcimento alle Società del Gruppo FS Italiane ed ai terzi in caso di colpa grave è previsto l'intervento del Fondo di solidarietà istituito dall'art. 47 del CCNL 18.11.1994, le cui regole di funzionamento e di gestione come disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento vigenti si intendono confermate.

Le parti condividono di aggiornare lo Statuto e il Regolamento del Fondo di solidarietà entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

5. Smart working

Le parti confermano la disciplina di cui all'accordo del 26 ottobre 2023 in tema di smart working, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, mediante le leve di flessibilità legate al luogo e al tempo, consente di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori favorendo la conciliazione tra vita professionale e vita privata degli stessi.

ART. 23 D.L.F.

Nel confermare il ruolo dell'Associazione Nazionale Dopolavoro Ferroviario (DLF) come associazione senza fini di lucro che promuove, gestisce e coordina attività culturali, formative, ricreative, di turismo sociale, sportive dilettantistiche, sociali e assistenziali, ai sensi dello Statuto vigente e dell'art. 11, legge n. 300/1970, della legge n. 460/1997 e della legge n. 383/2000, le parti condividono la necessità di rinnovare, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, il modello di funzionamento del DLF e gli Organismi, anche al fine di assicurare la realizzazione di iniziative sinergiche ed integrate rivolte ai lavoratori e alle loro famiglie.

Le parti confermano, altresì, fino alla scadenza del presente contratto, che il contributo annuale che le Società del Gruppo FS Italiane riconosceranno al DLF è fissato nella misura dell'1,2% del monte salario complessivo.

ART. 24 TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Ad integrazione di quanto definito nel capitolo Retribuzione del CCNL Mobilità/Area AF, il trattamento economico del personale occupato nelle Società del Gruppo FS prevede anche i seguenti ulteriori elementi:

- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto;
- c) salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto;
- d) indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto;
- e) indennità per scorta vetture eccedenti, di cui all'art. 32 del presente contratto;
- f) indennità per attività svolta in cantieri notturni, di cui all'art. 33 del presente contratto;
- g) emolumento personale aziendale (EPA), di cui all'art. 35 del presente contratto;
- h) indennità diverse, di cui all'art. 36 del presente contratto:
 - per prestazione unica giornaliera anche con orario spezzato e intervallo fino a 1 ora;
 - per prestazione unica giornaliera con orario spezzato e intervallo superiore a 1 ora e fino a 2 ore;
 - indennità per il 6° e 7° giorno lavorato;
 - compenso per condotta mezzi di trazione con potenza superiore a 200 CV;
 - provvigioni per vendita titoli di viaggio a bordo treno;
 - indennità di bilinguismo;
 - indennità per istruttori nei corsi professionali;
 - assegno di confine;
 - indennità per PdM Cargo;
 - compenso per i collaudi;
 - visite in conto terzi per il personale sanitario;
 - indennità di sede all'estero;
 - ex compenso addetti manutenzione rotabili;
 - indennità di turno integrativa;
- i) indennità per il personale navigante, di cui all'art. 37 del presente contratto:
 - indennità di presenza a bordo;
 - quota oraria presenza a bordo;
 - indennità di collegamento terra-bordo;
 - lavoro straordinario - superi.
- j) assegno ad personam ex art. 38.6 CCNL 1990/92, di cui al punto 1 dell'art. 38 del presente contratto.

2. Per i seguenti elementi retributivi, già compresi nella Parte V - Retribuzione del CCNL Mobilità/Area AF, vengono definite, negli specifici articoli che seguono, le discipline di dettaglio:

- 13ª mensilità;
- assegno personale pensionabile (14ª mensilità);
- trasferta;
- trattamento di fine rapporto.

ART. 25
ELEMENTO RETRIBUTIVO INDIVIDUALE (E.R.I)

1. L'Elemento Retributivo Individuale (ERI) determinato in applicazione dell'art. 28 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003, mantenendo le caratteristiche di assegno personale pensionabile, non riassorbibile, non frazionabile e non rivalutabile, resta confermato in favore dei lavoratori ai quali risulta riconosciuto alla data di entrata in vigore del presente contratto.
2. L'importo mensile dell'ERI di cui al precedente punto 1, concorre alla determinazione della 13^a mensilità di cui all'art. 70 del CCNL Mobilità/Area AF ed all'assegno personale pensionabile di cui al punto 2 dell'art. 28 del presente contratto, nonché alla determinazione del TFR, come già definito nell'art. 84 (Trattamento di fine rapporto) del CCNL Mobilità/Area AF.

ART. 26
ELEMENTI DISTINTI DELLA RETRIBUZIONE (E.D.R.)

Si conferma quanto previsto all'art. 26 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016.

ART. 27
TREDICESIMA MENSILITA'

1. La 13^a mensilità, in aggiunta agli elementi retributivi di cui all'art. 70 (Tredicesima e quattordicesima mensilità) del CCNL Mobilità/Area AF, è integrata dai seguenti elementi retributivi:
 - a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
 - b) EDR 8.11.1995, di cui alla colonna C della tabella (all. A) all'art. 26 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016;
 - c) EDR 11.9.1998, di cui alla colonna C della tabella (all. A) all'art. 26 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016;
 - d) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 del presente contratto.
2. Si conferma che dall'importo complessivo della 13^a mensilità di cui al precedente punto 1, va riassorbito l'importo dell'EDR 11.9.1998 di cui alla lettera c) dello stesso punto 1.

ART. 28
ASSEGNO PERSONALE PENSIONABILE
(14^a MENSILITA' ex CCNL Mobilità/Area AF)

1. Nei confronti dei lavoratori in servizio alla data del 31.7.2003, la 14^a mensilità di cui all'art. 70 (Tredicesima e quattordicesima mensilità) del CCNL Mobilità/Area AF mantiene inalterata la denominazione di "Assegno personale pensionabile", confermando natura e finalità previdenziali ai sensi di quanto previsto dall'art. 220 T.U. 1092/73, come sostituito dall'art. 22 L. n. 177/76 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. In relazione a quanto sopra, in aggiunta agli elementi retributivi di cui all'art. 70 del CCNL Mobilità/Area AF, l'assegno personale pensionabile è integrato dai seguenti elementi retributivi:

- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- b) EDR 8.11.1995, di cui alla colonna C della tabella (all. A) all'art. 26 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016;
- c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 del presente contratto.

3. Si conferma che dall'importo complessivo dell'assegno personale pensionabile di cui al precedente punto 2, va riassorbito l'importo dell'EDR 8.11.1995 di cui alla lettera b) dello stesso punto 2.

4. La corresponsione dell'assegno personale pensionabile avverrà con le modalità definite nel ripetuto art. 70 del CCNL Mobilità/Area AF e nel punto 2 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto.

ART. 29 PREMIO DI RISULTATO

In applicazione di quanto definito all'art. 73 (Premio di risultato) del CCNL Mobilità/Area AF, è istituito il Premio di risultato annuale per tutto il personale del Gruppo FS, in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, con criteri individuati e concordati tra le parti a livello nazionale di Gruppo.

ART. 30 SALARIO DI PRODUTTIVITA'

1. In relazione alla figura professionale rivestita ed al settore di utilizzazione, secondo quanto di seguito specificato, a ciascun lavoratore viene corrisposto su base mensile per 12 mensilità, con incidenza nella retribuzione di riferimento ai fini pensionistici ed ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto, l'importo annuo a titolo di salario di produttività secondo la seguente tabella:

Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 maggio 2025

SALARIO di PRODUTTIVITA'

Figure Professionali	Liv./ Pos. retr.	Importo annuo
Responsabile di Struttura Operativa - Macch.	Q1	1.290,60
Responsabile di Struttura Operativa - Uffici	Q1	962,16
Responsabile di Struttura Operativa - Altri	Q1	466,32
Coordinatore di Protezione Aziendale (*)	Q1	466,32
Professional Senior - Macch.	Q1	1.290,60
Professional Senior - Bordo	Q1	466,32
Professional Senior - Uffici	Q1	962,16
Professional Senior - Altri	Q1	466,32
Comandante	Q1	466,32
Comandante - Resp.Eserc.Manut.	Q1	894,00
Direttore di Macchina	Q1	466,32
Direttore di Macchina - Ispettore Manutni	Q1	652,20
Responsabile linea tecnica-operativa - Macch.	Q2	1.225,08
Responsabile linea tecnica-operativa - Uffici	Q2	896,64
Responsabile linea tecnica-operativa - Altri	Q2	400,80
Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale (*)	Q2	400,80
Professional - Macch.	Q2	1.225,08
Professional - Uffici	Q2	896,64
Professional - Altri	Q2	400,80
Professional Sanitario	Q2	896,64
Primo Ufficiale Navale	Q2	400,80
Primo Ufficiale di Macchina	Q2	400,80
Primo Ufficiale	Q2	400,80
Impiegato Direttivo	A	1.623,96
Capo Tecnico - MI	B1	1.041,72
Capo Tecnico - MR	B1	1.987,08
Capo Tecnico - ONI	B1	1.615,92
Capo Tecnico - ONT	B1	1.522,80
Capo Stazione	B1	1.855,92
Macchinista	B1	1.200,60
Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale (*)	B1	1.116,12
Specialista Tecnico Amministrativo	B1	1.611,96
Capo Treno / Capo Servizi Treno	B1	1.072,32
Specialista Tecnico Commerciale	B1	1.559,28
Coadiutore medico	B1	1.611,96
Tecnico Sanitario Specializzato	B1	1.611,96
Nostromo	B1	376,32
Capo Elettricista	B1	376,32
Capo Motorista	B1	376,32

Figure Professionali	Liv./ Pos. retr.	Importo annuo
Capo Tecnico - MI	B2/B3	1.025,40
Capo Tecnico - MR	B2/B3	1.970,76
Capo Tecnico - ONI	B2/B3	1.599,60
Capo Tecnico - ONT	B2/B3	1.506,48
Capo Stazione	B2/B3	1.839,60
Macchinista	B2/B3	1.184,28
Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale (*)	B2/B3	1.099,80
Specialista Tecnico Amministrativo	B2/B3	1.595,64
Capo Treno / Capo Servizi Treno	B2/B3	1.056,00
Specialista Tecnico Commerciale	B2/B3	1.542,96
Coadiutore medico	B2/B3	1.595,64
Tecnico Sanitario Specializzato	B2/B3	1.595,64
Nostromo	B2/B3	360,00
Capo Elettricista	B2/B3	360,00
Capo Motorista	B2/B3	360,00
Tecnico della Manutenzione - MI	C1/C2	1.042,32
Tecnico della Manutenzione - MR	C1/C2	1.512,36
Tecnico della Manutenzione - ONI	C1/C2	1.270,68
Tecnico della Manutenzione - ONT	C1/C2	1.089,96
Tecnico della Circolazione	C1/C2	1.182,96
Tecnico di Verifica e Formazione Treno	C1/C2	1.052,88
Tecnico di Manovra e Condotta	C1/C2	1.232,52
Tecnico di Manovra e Condotta - ex Macch.	C1/C2	2.056,80
Tecnico di Protezione Aziendale (*)	C1/C2	912,48
Tecnico di Ufficio	C1/C2	1.408,32
Tecnico Commerciale	C1/C2	1.033,08
Tecnico Polifunzionale Treno	C1/C2	1.955,12
Tecnico Polifunzionale Treno (accordo 29.3.2012)	C1/C2	1.380,00
Tecnico Polit.Treno a bordo (accordo 29.3.2012)	C1/C2	1.520,00
Elettricista	C1/C2	346,32
Motorista	C1/C2	346,32
Carpentiere	C1/C2	346,32
Operaio di Coperta	C1/C2	346,32

(*) Le differenze ad personam riconosciute in applicazione dell'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 restano confermate

Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 maggio 2025

Figure Professionali	Liv./ Pos. retr.	Importo annuo
Operatore Specializzato della Manutenzione - MI	D1	1.026,36
Operatore Specializzato della Manutenzione - MR	D1	1.468,44
Operatore Specializzato della Manutenzione - ONI	D1	1.215,96
Operatore Specializzato della Manutenzione - ONT	D1	1.084,44
Operatore Specializzato Circolazione	D1	1.202,28
Operatore Specializzato Circolazione - ex Macch.	D1	2.026,56
Operatore Spec.to Attività di supporto (ex Autista)	D1	624,72
Operatore Spec.to Attività di supporto (*)	D1	904,80
Operatore Specializzato Commerciale	D1	760,80
Operatore sanitario specializzato	D1	1.052,64
Marinaio	D1	340,80
Dispensiere	D1	340,80
Operatore Specializzato della Manutenzione - MI	D2/D3	1.010,04
Operatore Specializzato della Manutenzione - MR	D2/D3	1.452,12
Operatore Specializzato della Manutenzione - ONI	D2/D3	1.199,64
Operatore Specializzato della Manutenzione - ONT	D2/D3	1.068,12
Operatore Specializzato Circolazione	D2/D3	1.185,96
Operatore Spec.to Attività di supporto (ex Autista)	D2/D3	608,40
Operatore Spec.to Attività di supporto (*)	D2/D3	888,48
Operatore Specializzato Commerciale	D2/D3	744,48
Operatore sanitario specializzato	D2/D3	1.036,32
Marinaio	D2/D3	324,48
Dispensiere cuoco	D2/D3	324,48

Figure Professionali	Liv./ Pos. retr.	Importo annuo
Ausiliario - Circ	E1	808,80
Ausiliario - MI	E1	967,56
Ausiliario - MR	E1	1.376,88
Ausiliario - ONI	E1	1.107,36
Ausiliario - ONT	E1	1.062,84
Ausiliario - Uffici	E1	935,04
Giovanotto di Coperta	E1	319,20
Ausiliario - Circ	E2/E3	792,24
Ausiliario - MI	E2/E3	951,00
Ausiliario - MR	E2/E3	1.360,32
Ausiliario - ONI	E2/E3	1.090,80
Ausiliario - ONT	E2/E3	1.046,28
Ausiliario - Uffici	E2/E3	918,48
Giovanotto di Coperta	E2/E3	302,64
Manovale	F	272,64
Mozzo	F	272,64
Allievo comune polivalente	F	272,64
Piccolo di Cucina	F	272,64

(*) Le differenze ad personam riconosciute in applicazione dell'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.7.2012 restano confermate

2. In aggiunta a quanto previsto al punto 1, si conferma la disciplina di cui al punto 2 dell'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.12.2016, da corrispondere su base mensile per 12 mensilità, con incidenza nella retribuzione di riferimento ai fini pensionistici ed ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto, e distinto per livello professionale/posizione retributiva, di cui alla seguente tabella:

Livello prof.le	Posizione retributiva	Importo annuo
Q	Q1	1.059,48
	Q2	910,80
A	A	873,60
B	B1	855,00
	B2	817,80
	B3	805,59
C	C1	786,84
	C2	780,66
D	D1	774,48
	D2	737,28
	D3	725,09
E	E1	724,92
	E2	687,72
	E3	675,44
F	F1	619,56
	F2	607,41

3. Ai lavoratori che risultino tuttora impiegati in attività di manovra e terminalizzazione ed ai quali viene corrisposto, in applicazione del punto 3 dell'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS

Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 maggio 2025

del 16.12.2016, l'importo annuo lordo definito per ciascun livello professionale/posizione retributiva nella tabella sotto riportata:

Livello prof.le	Posizione retributiva	Importo annuo
C	C1	600,00
D	D1	570,00
	D2	550,00
E	E1	520,00
	E2	500,00

tale importo continuerà ad essere riconosciuto fino a quando permane l'utilizzazione prevalente del lavoratore nelle attività di manovra e terminalizzazione.

4. Per l'anno di assunzione o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta una quota di Salario di Produttività, in proporzione ai mesi lavorati, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.
5. In caso di temporanea utilizzazione in attività diverse da quelle previste per la figura professionale rivestita, il salario di produttività verrà riconosciuto con riferimento alla effettiva utilizzazione.
6. L'importo mensile del salario di produttività viene ridotto di 1/26 per ogni giornata di assenza non retribuita.

ART. 31

**INDENNITA' DI UTILIZZAZIONE PROFESSIONALE
E INDENNITA' DI NAVIGAZIONE**

Indennità di utilizzazione professionale

1. Per i Quadri sono confermate le misure mensili dell'indennità di utilizzazione professionale di cui alla seguente Tabella A, già riconosciute individualmente alla data di sottoscrizione del presente contratto:

Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 maggio 2025

Tabella A

Liv./ pos.retr.	Figura professionale	Attività	Misure	Importo mensile
Q1	Responsabile struttura operativa			fino ad un massimo di € 418,59
	Professional senior			
	Coordinatore di Protezione Aziendale			
	Comandante (1)			
	Direttore di Macchina (1)			
Q2	Responsabile linea tecnica-operativa			fino ad un massimo di € 272,43
	Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale			
	Professional			
	Professional sanitario			
	Primo Ufficiale Navale (1)			
	Primo Ufficiale di Macchina (1)			
	Primo Ufficiale (1)			

NOTE:

- (1) L'indennità di utilizzazione professionale o l'indennità di navigazione riportate nella Tabella B sono aggiuntive rispetto ai valori dell'indennità di utilizzazione professionale indicati nella presente Tabella A.

2. Per i Quadri che accederanno alla posizione retributiva Q1 e per i lavoratori che accederanno al livello professionale Q - Quadri (posizione retributiva Q2), fermi restando i limiti massimi di cui alla Tabella A del precedente punto 1, le misure minime mensili dell'indennità di utilizzazione professionale sono le seguenti:

- a) Quadri - posizione retributiva Q1: € 63,52
b) Quadri - posizione retributiva Q2: € 59,39

3. L'indennità di utilizzazione professionale di cui ai precedenti punti 1 e 2 non viene corrisposta nelle giornate di assenza non retribuita e, in caso di malattia, nelle prime 7 giornate di assenza.

In tali casi, al lavoratore non verrà corrisposto l'importo dell'indennità di utilizzazione professionale pari ad 1/26 per ogni giornata di assenza.

4. Per il personale del settore macchina e per il personale di bordo l'indennità di utilizzazione parte variabile, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari alle misure orarie e chilometrica individuate nella seguente Tabella B:

Tabella B

		VOCI	Importo orario
B1, B2, B3	Macchinista	lavoro	0,54
		condotta diurna a doppio agente	4,20
		condotta notturna a doppio agente	7,20
		condotta diurna ad agente unico	8,70
		condotta notturna ad agente unico	10,50
		condotta diurna ad agente solo	12,00
		condotta notturna ad agente solo	16,00
		condotta diurna con polifunzionale	8,70
		condotta notturna con polifunzionale	12,50
B1, B2, B3	Capo Treno/Capo Servizi Treno	scorta diurna	2,40
D1, D2, D3	Operatore Specializzato Commerciale	scorta notturna	4,70
B1, B2, B3	Capo Treno/Capo Servizi Treno	scorta diurna con equipaggio ad agente solo	3,50
		scorta notturna con equipaggio ad agente solo	6,00

		VOCI	Importo per 10 km.
B1, B2, B3	Macchinista	Kilometri, con equipaggio a DA o ad AU (1)	0,11
		Kilometri, con equipaggio ad Agente solo o con Polifunzionale (1)	0,30

NOTE:

(1) Le frazioni inferiori a 10 Km. si trascurano.

Per il personale di bordo, ai fini della determinazione di tale indennità, l'attività di scorta si calcola dall'orario programmato di partenza del treno fino all'ora reale di arrivo, non comprendendo a tali fini i periodi di scorta interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDB non deve effettuare attività a bordo o a terra.

- Nelle giornate di presenza in servizio in riserva, in disponibilità non attiva, in attività di traghettamento (ivi compreso il servizio di manovra), per la partecipazione a corsi disposti dall'azienda per la formazione/aggiornamento professionale e per il conseguimento delle abilitazioni, nonché nelle giornate di assenza diverse da quelle indicate al successivo punto 6, al personale di macchina e di bordo è confermata l'indennità di utilizzazione professionale giornaliera, nelle misure di seguito indicate:
 - Personale di macchina: € 12,80,
 - Personale di bordo: € 4,50.
- La indennità di utilizzazione professionale di cui al precedente punto 5 non viene corrisposta nelle giornate di assenza non retribuita e nelle prime 7 giornate di assenza per malattia.
- Nel caso di servizi del PDM e del PDB che nel periodo di lavoro giornaliero prevedano lo svolgimento di attività diverse (ad es.: riserva, movimento di convogli merci o vuoti viaggiatori, condotta, scorta), al personale interessato va erogata la misura della IUP più favorevole tra quelle collegate alle diverse attività svolte nel periodo di lavoro giornaliero, limitatamente alla durata di tale specifica attività.
- Per il personale navigante del settore navi traghetto è confermata, l'indennità di utilizzazione professionale nelle misure giornaliere individuate nelle colonne A e B della seguente Tabella C:

Tabella C

Livello profess.le	Settore	Figura professionale	Indennità di utilizzazione professionale		Indennità di navigazione	I.U.P. nelle giornate di assenza
			(A) Importo giornaliero	(B) Importo giornaliero	(C) Importo per giornata/turno	(D) Importo per giornata/turno
F	Comuni	Mozzo	26,08	13,55	9,41	8,93
		Allievo comune polivalente				
		Piccolo di cucina				
E	Comuni	Cameriere	26,08	13,55	9,41	8,93
		Carbonaio				
		Giovanotto di coperta				
		Garzone di camera				
		Marinaio				
C	Sottufficiali	Dispensiere cuoco	26,95	14,07	9,77	9,44
		Elettricista				
		Motorista				
B	Comuni	Carpentiere	26,08	13,55	9,41	8,93
		Operaio di coperta				
		Ufficiale Navale				
	Stato Maggiore	Ufficiale di Macchina	27,74	17,70	10,05	11,44
		Ufficiale				
Q2	Capi Servizio	Nostromo	32,10	14,25	11,43	9,97
		Capo Elettricista				
		Capo Motorista				
Q1	Stato Maggiore	Primo Ufficiale Navale	51,40		27,11	27,76
		Primo Ufficiale di Macchina				
		Primo Ufficiale				
Q1	Stato Maggiore	Comandante	75,48		47,77	45,42
		Direttore di Macchina				

NOTE:

- (A) Corrisposta al personale iscritto nei ruoli marittimi che presta servizio presso i Reparti Nautici ed in turno di porto, anche quando l'applicazione del turno di porto avviene in porto non di residenza.
- (B) Corrisposta al personale iscritto nei ruoli marittimi che, impiegato a terra, svolge attività connesse con l'esercizio della navigazione.
- (C) Corrisposta allo scopo specifico ed esclusivo di tener conto delle caratteristiche peculiari richieste per lo svolgimento della navigazione marittima e per l'espletamento delle attività connesse alle operazioni commerciali e ferroviarie.
- (1) Ai Marinai utilizzati come "timoniere" l'indennità di navigazione è maggiorata del 3% per ogni giornata-turno.

- 8.1 L'indennità di utilizzazione professionale mensile individuata nella colonna A della Tabella C viene corrisposta al solo personale navigante con le figure professionali di Primo Ufficiale Navale, Primo Ufficiale di Macchina e Primo Ufficiale del livello Quadri (posizione retributiva Q2) e di Comandante e Direttore di Macchina del livello Quadri (posizione retributiva Q1) di cui all'art. 26 (Classificazione professionale) del CCNL Mobilità/Area AF.
- 8.2 L'indennità di utilizzazione professionale individuata nella colonna A della Tabella C viene corrisposta al personale navigante iscritto nei ruoli marittimi che presta servizio presso i Reparti Nautici ed in turno di porto, anche quando l'applicazione del turno di porto avviene in porto non di residenza.
- 8.3 L'indennità di utilizzazione professionale individuata nella colonna B della Tabella C viene corrisposta al personale navigante iscritto nei ruoli marittimi che, impiegato a terra, svolge attività connesse con l'esercizio della navigazione.
- 8.4 Nelle giornate di presenza in servizio per la partecipazione a corsi disposti dall'azienda per la formazione/aggiornamento professionale e per il conseguimento delle abilitazioni, nonché nelle giornate di assenza diverse da quelle indicate al successivo punto 8.5, ai lavoratori verrà corrisposta, in luogo dell'indennità di utilizzazione professionale di cui ai precedenti punti 8

e 8.3, un'indennità di utilizzazione giornaliera nelle misure indicate nella colonna D della Tabella C.

8.5 L'indennità di utilizzazione professionale di cui ai precedenti punti 8.2 e 8.3 non viene corrisposta nelle giornate di assenza non retribuita e nelle prime 7 giornate di malattia.

Indennità di navigazione

9. Per il personale navigante delle navi traghetto è confermata l'indennità di navigazione corrisposta allo scopo specifico ed esclusivo di tener conto delle caratteristiche peculiari richieste per lo svolgimento della navigazione marittima e per l'espletamento delle attività connesse alle operazioni commerciali e ferroviarie, nelle misure indicate, per ogni giornata-turno, nella colonna C della Tabella C del precedente punto 8.
10. Nelle giornate di presenza in servizio per la partecipazione a corsi disposti dall'azienda per la formazione/aggiornamento professionale e per il conseguimento delle abilitazioni, nonché nelle giornate di assenza diverse da quelle indicate al successivo punto 11, ai lavoratori verrà corrisposta, in luogo dell'indennità di navigazione di cui al precedente punto 9, un'indennità giornaliera nelle misure indicate nella colonna D della Tabella C del precedente punto 8.
11. L'indennità di navigazione di cui ai precedenti punti 9 e 10 non viene corrisposta nelle giornate di assenza non retribuita e nelle prime 7 giornate di malattia.

ART. 32

INDENNITA' PER SCORTA VETTURE ECCEDENTI

Sono confermati i trattamenti previsti ai punti 1, 2 e 3 dell'art. 35 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003.

ART. 33

INDENNITA' PER ATTIVITA' SVOLTA IN CANTIERI NOTTURNI

Al personale della manutenzione infrastrutture che, in presenza di specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, svolge attività in cantieri notturni o che alterni prestazioni notturne con prestazioni diurne modificando temporaneamente la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, spetta una indennità per ogni giornata di lavoro svolto nel cantiere notturno che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari ad € 13,00.

ART. 34

TRASFERITA E ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITA' FUORI SEDE

1. In applicazione di quanto previsto al 2° comma del punto 1.4 dell'art. 77 del CCNL Mobilità/Area AF, al personale che sia inviato in missione continuativa in Alto Adige saranno confermati i trattamenti in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. L'indennità di cui al precedente punto 1 viene corrisposta dal giorno in cui il lavoratore parte dalla propria residenza per la località di missione e cessa nel giorno stesso in cui il lavoratore rientra nella residenza; per tali giorni di partenza o di rientro va corrisposto al lavoratore:

- a) 1/25 dell'importo di cui al precedente punto 1 se nei giorni medesimi l'assenza dalla residenza superi le 12 ore;
- b) il 50% dell'importo di cui alla precedente lettera a) se nei giorni medesimi l'assenza dalla residenza sia pari o inferiore a 12 ore.

L'indennità di cui al precedente punto 1 non viene ridotta nei giorni di riposo o di festività se il riposo o la festività vengono goduti nella località di missione continuativa.

ART. 35 EMOLUMENTO PERSONALE AZIENDALE

Sono confermati i trattamenti previsti ai punti 1 e 2 dell'art. 38 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003.

ART. 36 INDENNITA' DIVERSE

1. Ad integrazione di quanto previsto al punto 3 dell'art. 83 (Indennità diverse) del CCNL Mobilità/Area AF, ai lavoratori che svolgano prestazioni lavorative di cui alla lettera d) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) dello stesso CCNL Mobilità/Area AF anche con orario spezzato è corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità pari, a decorrere dal 1° agosto 2025, alle misure di seguito indicate:

- a) prestazione unica o con intervallo fino a 1 ora: € 1,10
- b) prestazione con intervallo superiore a 1 ora e fino a 2 ore: € 5,30
- c) per le prestazioni con intervallo superiore a 2 ore e fino a 3 ore si conferma l'indennità giornaliera già prevista al ripetuto punto 3 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF.

Le indennità di cui alle precedenti lettere a), b) e c) non sono tra loro cumulabili.

Le indennità di cui al presente punto 1 non sono corrisposte oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del CCNL Mobilità/Area AF e in caso di malattia.

2. Per il 6° o per il 7° giorno lavorato verrà corrisposta un'indennità nelle misure di seguito indicate:

- a) € 24,00, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni dal martedì al sabato (6° giorno lavorato);
- b) € 34,00, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni comprendenti la domenica (7° giorno lavorato).

Le indennità di cui al presente punto 2 non sono corrisposte in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.

3. In applicazione del 1° capoverso del punto 4 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF, nei casi delle flessibilità di orario definite nel precedente art. 13, vengono corrisposti i trattamenti di cui ai punti 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4 dell'art. 83 del CCNL Mobilità/Area AF secondo quanto specificamente indicato nel medesimo art. 13.

4. Compenso per condotta mezzi di trazione con potenza superiore a 200 CV

Ai lavoratori delle figure professionali di Tecnico di Manovra e Condotta (livello C), Tecnico della Manutenzione Rotabili (livello C) e di Operatore Specializzato della Circolazione (livello D), compete un compenso orario pari a € 0,90 quando, in possesso delle specifiche abilitazioni, effettuano servizio di manovra alla condotta di mezzi di trazione con potenza superiore ai 200 CV.

5. Provvigioni per vendita titoli di viaggio a bordo treno

In applicazione del punto 2 dell'art. 80 (Indennità di maneggio denaro) del CCNL Mobilità/Area AF ai lavoratori che, svolgendo attività di controlleria a bordo dei treni, scoprono irregolarità o abusi nel trasporto dei viaggiatori viene riconosciuta una percentuale non inferiore al 35% delle somme riscosse a titolo di sovrattassa, ovvero una percentuale non inferiore al 10% sul prezzo dei biglietti rilasciati ai viaggiatori in partenza da località sprovviste di punti vendita diretta e indiretta, con le modalità definite a livello aziendale.

6. Indennità di bilinguismo

Si conferma la corresponsione ai lavoratori in servizio in impianti ubicati nella provincia di Bolzano ed in quelli della città di Trento che siano in possesso dell'attestato comprovante la conoscenza della seconda lingua rilasciato dalla Provincia Autonoma di Bolzano e che per ragioni di servizio operano nella Provincia di Bolzano a contatto con la clientela, di una indennità mensile nelle misure di seguito indicate:

a) quadri delle posizioni retributive Q1 e Q2:	€ 174,11
b) lavoratori dei livelli professionali A e B:	€ 145,09
c) lavoratori dei livelli professionali C e D:	€ 116,08
d) lavoratori dei livelli professionali E ed F:	€ 104,47

Per la corresponsione dell'indennità ai lavoratori interessati è richiesto il superamento di uno specifico esame comprovante la conoscenza della seconda lingua.

L'indennità di bilinguismo non è corrisposta in tutti i casi di assenza non retribuita ed è ridotto in proporzione in tutti i casi previsti nel CCNL Mobilità/Area AF e nel presente contratto nei quali viene ridotta la retribuzione.

Analogo trattamento è confermato al personale di macchina che opera in regime di interoperabilità nei servizi con la Francia, ove richiesto in relazione alle norme sulla sicurezza della circolazione ferroviaria.

7. Indennità per istruttori nei corsi professionali

Ai lavoratori utilizzati in qualità di istruttori in corsi di istruzione professionale, purché nelle giornate interessate l'attività di insegnamento in aula sia sostitutiva delle attività normalmente svolte in relazione alla figura professionale rivestita, spetta una indennità per ciascuna ora di lezione pari a:

- a) € 1,55 per chi svolge l'attività per più di 8 giornate nel mese;
b) € 4,15 per chi svolge l'attività saltuariamente.

8. Assegno di confine

8.1 Al personale ferroviario, che per ragioni di servizio risiede permanentemente in territorio estero di confine con l'Italia (Modane - Francia, Chiasso - Svizzera,) per svolgere le attività lavorative richieste dalla Società di appartenenza, viene corrisposto mensilmente in euro, in aggiunta alla retribuzione prevista per l'interno, un assegno di confine nelle misure indicate nelle seguenti tabelle A e B. Detto assegno è maggiorato del 100%.
Per la Svizzera vengono indicate le misure dell'assegno di confine in valuta locale, da trasformare in euro sulla base del tasso giornaliero di conversione del 1° giorno di ciascun mese pubblicato, a cura del Ministero dell'Economia, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Tabella A

Assegno di confine lordo mensile attribuito ai lavoratori in servizio in territorio estero di confine con l'Italia ed ivi residente, con dimora fissa, senza il carico familiare:

livello prof.le	FRANCIA	SVIZZERA
F - E	€ 398,96	fr.sv. 1.899
D	€ 459,94	fr.sv. 2.099
C	€ 498,06	fr.sv. 2.325
B-A-Q2-Q1	€ 559,03	fr.sv. 2.565

Tabella B

Assegno di confine lordo mensile attribuito ai lavoratori in servizio in territorio estero di confine con l'Italia ed ivi residente, con dimora fissa, con la famiglia:

livello prof.le	FRANCIA	SVIZZERA
F - E	€ 489,06	fr.sv. 2.420
D	€ 550,04	fr.sv. 2.670
C	€ 603,39	fr.sv. 2.948
B-A-Q2-Q1	€ 672,00	fr.sv. 3.223

Al delegato responsabile della delegazione estera gli importi dell'assegno di confine di cui sopra sono maggiorati del 5%.

8.2 L'assegno di confine di cui al precedente punto 8.1 non è corrisposto in tutti i casi di assenza non retribuita ed è ridotto in proporzione in tutti i casi previsti nel CCNL Mobilità/Area AF e nel presente contratto nei quali viene ridotta la retribuzione.

9. Indennità PdM Cargo

Si conferma il riconoscimento dell'indennità di € 11,28 al Macchinista dell'equipaggio a doppio agente nei servizi di trasporto merci, per ogni volta che svolge le attività come definite al punto D) dell'accordo nazionale del 29.3.2012.

10. Compenso per i collaudi

E' confermata la corresponsione del compenso per i collaudi nei termini e con le modalità previste dalla disciplina attualmente vigente in materia.

11. Visite in conto terzi per il personale sanitario

E' confermata, per il personale sanitario di RFI SpA, la possibilità di effettuare prestazioni sanitarie extra istituzionali derivanti da quanto sancito dal Codice della Strada, da richieste di Amministrazioni dello Stato e di Aziende operanti nel settore dei trasporti.

Per tali attività è confermato che una percentuale dei proventi venga ripartito tra tutto il personale. Gli importi medi mensili da corrispondere ai lavoratori sono confermati nelle attuali misure massime rispettivamente di € 259,00 per il personale tecnico-sanitario, di € 207,00 per il personale amministrativo e di € 1.085,00 per il personale medico.

12. Indennità di sede all'estero

E' confermata la corresponsione dell'indennità di sede all'estero per i lavoratori occupati nelle sedi estere delle Società del Gruppo FS.

13. Emolumento personale aziendale manutenzione rotabili

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto che, alla medesima data, percepiscono il Compenso addetti manutenzione rotabili di cui all'art. 36, punto 13, del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 marzo 2022, verrà erogato, a decorrere dal 1° agosto 2025, in sostituzione del Compenso stesso, un importo mensile denominato Emolumento personale aziendale manutenzione rotabili, che sarà determinato dividendo per 12 la somma degli importi complessivi percepiti individualmente nel periodo giugno 2024-maggio 2025, calcolando a tal fine i mesi lavorati.

L'importo come sopra determinato viene erogato per 12 mensilità e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Tale Emolumento viene ridotto o viene a cessare con il mutamento non temporaneo della situazione lavorativa che aveva dato titolo originariamente al riconoscimento del Compenso addetti manutenzione rotabili.

Fino al 31 luglio 2025, il Compenso addetti manutenzione rotabili è confermato con le modalità e qualora ricorrano le condizioni di cui all'accordo del 23.6.2005.

14. Indennità di turno integrativa

A partire dal 1° agosto 2025, ad integrazione di quanto previsto al punto 1 dell'art. 81 (Indennità di turno) del CCNL Mobilità/Area AF, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni comprendenti il sabato e la domenica (cc.dd. 7/7), per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, sarà corrisposta:

- una indennità pari a € 6,50 per i lavoratori che svolgono prestazioni lavorative di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) dello stesso CCNL Mobilità/Area AF, in applicazione di quanto previsto al 2° capoverso del punto 1.10 del medesimo art. 27, che sviluppino in programmazione, su base annua, almeno 78 notti;

- una indennità pari a € 3,50 per i lavoratori che svolgono prestazioni lavorative di cui alla lettera c) del medesimo punto 1.6.

Le indennità di cui al presente punto non sono corrisposte oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del CCNL Mobilità/Area AF.

15. Al personale incaricato di svolgere attività di direzione lavori, coordinamento per la progettazione e coordinamento esecuzione lavori dipendente dalle Società cui non si applica la disciplina di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. sarà riconosciuta una specifica indennità correlata alla durata dell'incarico, alla complessità dei lavori ed al valore delle commesse da definire a livello aziendale entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

ART. 37 INDENNITA' PER IL PERSONALE NAVIGANTE

Sono confermati i trattamenti previsti ai punti 1 e 2 dell'art. 40 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003.

ART. 38 DISPOSIZIONI FINALI

1. Assegno ad personam (ex art. 38.6 CCNL 90/92)

L'assegno ad personam di cui al punto 6 dell'art. 38 del CCNL 90/92 eventualmente in godimento alla data di entrata in vigore del presente contratto, continua ad essere corrisposto ed è riassorbibile solo nel caso di passaggio al parametro retributivo o a livello professionale superiore.

Tale assegno ad personam è utile ai fini di pensione ed ai fini del TFR e concorre ai fini della determinazione della 13^a mensilità e dell'assegno personale pensionabile di cui agli artt. 27 e 28 del presente contratto.

2. Modalità di corresponsione della retribuzione

2.1 La retribuzione di cui ai punti 3 e 4 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/Area AF, agli artt. 69, 71 e 72 del CCNL Mobilità/Area AF, agli artt. 25, 36.8 e 36.12 (Indennità diverse) del presente contratto ed al precedente punto 1 è corrisposta su base mensile, secondo le procedure previste dal CCNL Mobilità/Area AF e dal presente contratto, entro il giorno 27 del mese corrente.

2.2 Fatta eccezione per il Premio di risultato di cui all'art. 73 del CCNL Mobilità/Area AF ed all'art. 28 del presente contratto e per le indennità di cui agli artt. 51 e 77 del CCNL Mobilità/Area AF, la retribuzione di cui ai restanti articoli del CCNL Mobilità/Area AF nonché quella di cui ai restanti articoli del presente contratto, legata a prestazioni, è corrisposta entro il giorno 27 del mese successivo a quello cui si riferiscono le prestazioni, contestualmente con la retribuzione del mese corrente di cui al precedente punto 2.1.

2.3 La 13^a mensilità è corrisposta entro il 20 dicembre di ogni anno.

2.4 La 14^a mensilità di cui all'art. 70 del CCNL Mobilità/Area AF, o l'assegno personale pensionabile di cui all'art. 28 del presente contratto, sono corrisposti entro il 27 luglio di ciascun anno, contestualmente alla retribuzione di cui ai precedenti punti 2.1 e 2.2.

ART. 39
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Oltre a quanto stabilito al punto 2 dell'art. 84 (Trattamento di fine rapporto) del CCNL Mobilità/Area AF, per i lavoratori delle Società del Gruppo FS sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive:

- elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- assegno personale pensionabile, di cui all'art. 28 del presente contratto, nella misura determinata a seguito del riassorbimento dell'EDR 8.11.1995 di cui al punto 3 dello stesso art. 28;
- salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto.
- indennità di utilizzazione professionale, di cui all'art. 31 del presente contratto;
- 50% dell'indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto;
- indennità per prestazioni lavorative anche con orario spezzato, di cui al punto 1 dell'art. 36 (Indennità diverse) del presente contratto;
- assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto.

VERBALE DI ACCORDO

tra

Trenitalia S.p.A.

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali Filt/Cgil, Fit/Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, SLM Fast Confsal e OrSA Ferrovie.

Premesso che:

- in data odierna, Agens, Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e le Organizzazioni Sindacali Filt/Cgil, Fit/Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, SLM Fast Confsal e OrSA Ferrovie hanno raggiunto un'intesa, con la sottoscrizione del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane;
- nell'ambito delle implementazioni normative migliorative introdotte nella suddetta intesa e relative al personale mobile, l'azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali una proposta che intende rivedere alcuni elementi relativi all'orario di lavoro e alle modalità di utilizzo dei moduli equipaggio in determinate fattispecie in esercizio commerciale, in coerenza con le disposizioni contrattuali, confermando la particolare attenzione nei confronti dei temi afferenti alla sicurezza e l'impegno aziendale a monitorare eventuali situazioni particolari che si dovessero rilevare;
- in considerazione delle evoluzioni degli ultimi decenni in termini di incremento dei livelli di concorrenza nel settore dei trasporti, che hanno determinato la conseguente necessità delle imprese di rafforzare il proprio modello industriale in un'ottica di maggiore sostenibilità, le Parti convergono sulla necessità di ricercare strumenti che garantiscano, con particolare riferimento ai moduli equipaggio MEB, maggiore competitività industriale assicurando gli attuali livelli di sicurezza e assistenza;
- in tale contesto le Parti, confermano la centralità e la rilevanza delle attuali funzioni attribuite alla figura del Capo Treno/Capo Servizio Treno, anche in linea con quanto previsto dal Reg. EU 773/2019.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Moduli Equipaggio

Con riferimento al modulo equipaggio MEC 1, si confermano le condizioni operative relative all'effettuazione dei servizi su linee attrezzate con SCMT/ERTMS e con mezzi di trazione attrezzati con SCMT/ERTMS, GSM/GSM-R e comunicanti con la parte rimorchiata.

Con il solo riferimento ai treni AV effettuati con convogli composti da massimo 8 vetture, nella tratta commerciale che interessa la Dorsale Torino-Salerno e Salerno-Torino, classificati con categoria commerciale AV, che nel tratto tra Milano e Roma, da ritenersi escluse nel conteggio delle fermate,

effettuano al massimo 3 fermate programmate senza regresso, il modulo equipaggi utilizzato per l'intera tratta commerciale è il MEB 1.

Con il solo riferimento ai treni IC, classificati con categoria commerciale ICN, effettuati con convogli composti da massimo 8 vetture, di cui massimo 4 con posti a sedere, e in presenza di personale di accompagnamento notte, il modulo equipaggi utilizzato è il MEB 1:

Con riferimento a tutti i treni AV e IC effettuati con materiale accoppiato (cd duplex), con singola sezione di convoglio superiore a 6 vetture e fino ad un massimo di 8 vetture, la squadra di scorta è composta complessivamente da 1 CT e 2 CST.

Per quanto attiene al tema dell'indennità per scorta vetture eccedenti, sono confermati i trattamenti contrattualmente previsti.

Disponibilità nei turni di servizio

Le Parti concordano di aggiornare le previsioni contenute in accordi passati e relative alla distribuzione e collocazione delle giornate di disponibilità programmate nei turni di servizio. Fermo restando il limite massimo di programmazione in turno di 6 giornate di disponibilità nel mese (intendendo a tal fine il mese di calendario), si prevede la possibilità di programmare giornate singole, per un massimo di 3 nel mese, di cui massimo 2 nelle giornate di sabato o domenica.

Visibilità turni

Con riferimento alle Sezioni Specifiche SP1, SP2 e SP3, le Parti concordano di ritenere superato il p.2 dell'Accordo Nazionale sottoscritto in data 18.03.2019 in tema di visibilità dei turni del personale mobile, rimandando la disciplina esclusivamente alle previsioni contrattuali contenute nel Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane; per il solo 3° mese sarà fornita la visibilità delle giornate identificate come riposo e intervallo.

Saturazione prestazione massima giornaliera SP2

Con riferimento all'art.27 p.2.7.B.1 lettera a) 3° alinea del CCNL della Mobilità – Area contrattuale Attività Ferroviarie, con il quale è stata stabilita, per la sezione specifica SP2, la durata massima del periodo di lavoro giornaliero pari 9 ore, per i servizi programmati in A/R collocati nella fascia 5.00-24.00 con moduli di equipaggio MEB1, MEB2, le Parti concordano che è da intendersi superato il vincolo di saturazione dei turni di cui al punto 5 dell'Accordo Nazionale sottoscritto in data 16.06.2014.

Disposizioni finali

Le parti condividono di attivare, entro il 30 settembre 2025, un confronto finalizzato ad implementare il sistema ciclico di programmazione dei turni, verificandone la compatibilità con gli aspetti normativi, tecnici e gestionali in essere, anche tenendo conto delle esigenze aziendali e di sviluppo del business.

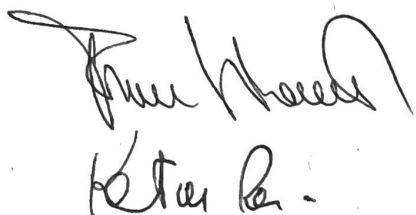
In considerazione delle rilevanti modifiche introdotte dal nuovo impianto normativo del presente accordo, le Parti convengono di attivare un confronto, nell'ambito del percorso di implementazione dello stesso, finalizzato alla verifica degli impatti gestionali e operativi, anche con riferimento ai temi afferenti alla sicurezza citati in premessa.

Per quanto sopra, le Parti concordano che le implementazioni normative introdotte nel rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane e nel presente accordo, relative al personale mobile, avranno decorrenza dal cambio orario di dicembre 2025, a seguito di una verifica da effettuarsi entro e non oltre settembre 2025, anche nell'ottica di perseguire, con specifico riferimento al personale di macchina, le opportunità di sinergia all'interno del Gruppo.

Roma, 22 maggio 2025

Per la Società.

Trenitalia S.p.A.



Handwritten signature of the representative of Trenitalia S.p.A.

Per le OO.SS. Nazionali

Filt/Cgil

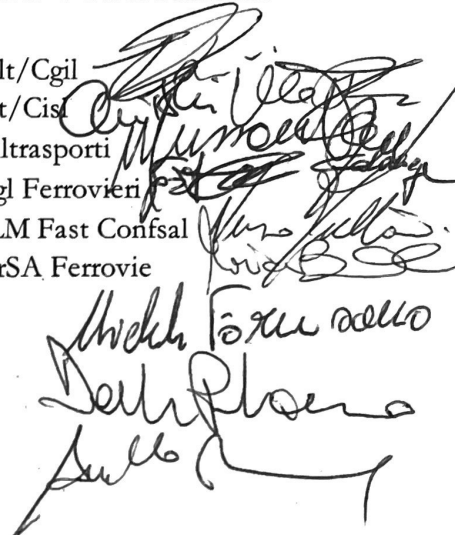
Fit/Cisl

Uiltrasporti

Ugl Ferrovieri

SLM Fast Confasal

OrSA Ferrovie



Handwritten signatures of the representatives of the National Unions (OO.SS. Nazionali).

VERBALE DI ACCORDO

22 maggio 2025

tra

Mercitalia Logistics SpA

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confsal e Orsa Ferrovie.

Premesso che:

- MIL si conferma la subholding del Gruppo FS specializzata, anche attraverso le società controllate, nel trasporto merci e nella logistica integrata in Italia e all'estero;
- MIL ha avviato il percorso di illustrazione alle OOSS del Piano di Impresa 2025-2029 delle Società del Polo Logistica (oggi BU Trasporto Merci), che individua le azioni per affrontare la grave crisi del settore del trasporto merci e logistica, attraverso l'implementazione di specifiche iniziative finalizzate al recupero di marginalità in tutti settori presidiati in un mercato altamente competitivo;
- Tra le linee strategiche del piano è prevista anche un'evoluzione del modello societario per favorire, attraverso la verticalizzazione e ottimizzazione di attività selezionate, sinergie operative e commerciali nei business di riferimento, recuperando quote di mercato e rafforzando il proprio posizionamento;
- le Parti confermano il comune intento di valutare congiuntamente per tutte le Società di Mercitalia - in una logica di coerenza complessiva rispetto alla normativa contrattuale di riferimento- l'applicazione della disciplina del CCNL Mobilità/AF, nonché del CA FS per le Aziende che già applicano il CCNL Mobilità/AF;
- MIL conferma che nell'ambito delle scelte strategiche del nuovo modello societario, la valutazione della normativa contrattuale costituisce un elemento imprescindibile a sostegno del business, anche per assicurare competitività, tenuto comunque conto della sostenibilità economico-finanziaria nei settori di riferimento.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono di avviare percorsi di confronto congiunti, anche in relazione all'evoluzione del nuovo riassetto societario di Mercitalia e sue controllate, di cui al Piano strategico 2025-2029, con le modalità di seguito descritte.

In particolare, per le società di Mercitalia che non applicano il CCNL della Mobilità/AF con particolare riferimento a TX e a Mercitalia Intermodale, le Parti avviano un confronto congiunto sull'applicazione del CCNL e CA FS.

Con riferimento a Mercitalia Shunting & Terminal -Società controllata e captive FSI che già applica il CCNL della Mobilità/AF- le Parti concordano la confluenza del CA FS a far data dal 1 giugno 2026. A tal fine le Parti, nel contesto di compatibilità complessive richiamate anche nelle premesse,

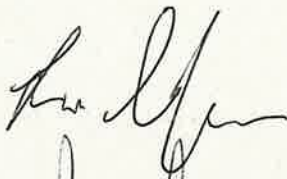
connesse anche alla committenza sia captive che di mercato, e della conseguente necessità di individuare soluzioni coerenti e sostenibili, si impegnano ad armonizzare la scala classificatoria e declaratorie contrattuali ed eventuali ulteriori voci contrattuali al fine di assicurare la sostenibilità economico-finanziaria

Per Mercitalia Logistics

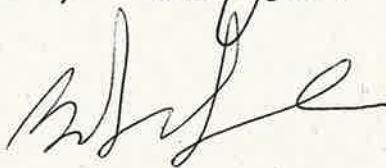


Per le OO.SS.:

FILT-CGIL



FIT-CISL



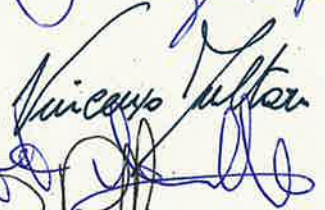
UILTRASPORTI



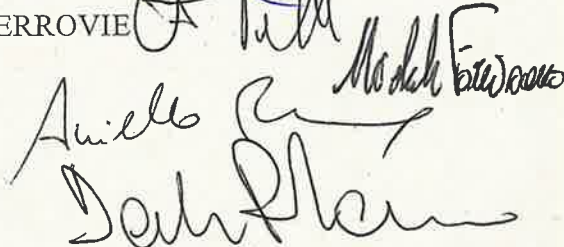
UGL FERROVIERI



SLM FAST CONFSAI



ORSA FERROVIE



VERBALE DI ACCORDO

Roma, 22/05/2025

tra

Mercitalia Rail SpA

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confasal e Orsa Ferrovie.

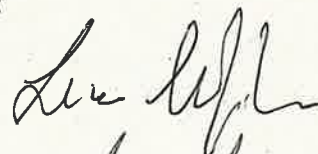
In considerazione delle evoluzioni normative in corso di ultima definizione e dei conseguenti effetti sui moduli di equipaggio nel settore del trasporto ferroviario merci, fermo restando quanto previsto al 2° paragrafo del punto 2.1 dell'art. 13 del CA FS, le parti condividono di incontrarsi entro il 30.09.2025 al fine di introdurre il modulo di condotta con un solo agente PDM in cabina di guida (MEC1), definendone la relativa disciplina di utilizzazione e le tempistiche di adozione, in coerenza con la futura legislazione vigente.

Per Mercitalia Rail



Per le OO.SS.:

FILT-CGIL



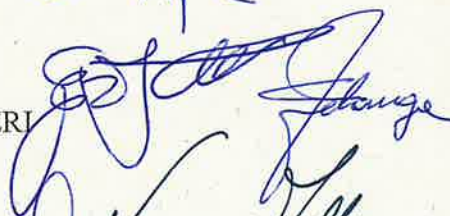
FIT-CISL



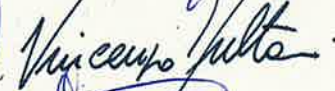
UILTRASPORTI



UGL FERROVIERI



SLM FAST CONFASAL



ORSA FERROVIE

