

# CONTRATTO AZIENDALE TRENORD 4 LUGLIO 2012

Legenda

In grigio gli articoli citati nel CONTRATTO AZIENDALE TRENORD  
contenuti nel CONTRATTO NAZIONALE ATTIVITA' FERROVIARIE 2003

## CONTRATTO AZIENDALE TRENORD 4 LUGLIO 2012

<b>PARTE 1: PREMESSA .....</b>	
ART. 1 PREMESSA .....	
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE .....	
ART. 3 DECORRENZA E DURATA .....	
ART. 4 PROCEDURA DI RINNOVO .....	
<b>PARTE 2: SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI .....</b>	
ART. 5 RELAZIONI SINDACALI .....	
ART. 6 PARI OPPORTUNITÀ .....	
<b>PARTE 3: MERCATO DEL LAVORO .....</b>	
ART. 8 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	
ART. 9 ASSUNZIONI PARTICOLARI .....	
<b>PARTE 4: CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE .....</b>	
ART. 10 PREMESSA .....	
ART. 11 CRITERI DI CONFLUENZA .....	
ART. 12 SCHEMA CLASSIFICATORIO .....	
ART. 13 DECLARATORIE PROFILI PROFESSIONALI .....	
ART. 14 SCALA CLASSIFICATORIA .....	
ART. 15 PERCORSI DI CRESCITA PROFESSIONALE .....	
<b>PARTE 5: ORARIO DI LAVORO .....</b>	
ART. 16 DISCIPLINA COMUNE .....	
ART. 17 DISCIPLINA PARTICOLARE PER IL PERSONALE MOBILE .....	
ART. 18 DISCIPLINA DI LAVORO STRAORDINARIO .....	
ART. 19 RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI .....	
ART. 20 FERIE E PERMESSI .....	24
<b>PARTE 6: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	
ART. 21 MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO .....	
ART. 22 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE .....	
ART. 23 TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ .....	
ART. 24 TOSSICODIPENDENZA E ALCOL DIPENDENZA .....	
ART. 25 PERSONE CON HANDICAP .....	
ART. 26 LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV .....	
ART. 27 VOLONTARIATO .....	
ART. 28 FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI .....	
ART. 29 CONGEDI PER FORMAZIONE E PER FORMAZIONE CONTINUA .....	
ART. 30 CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI .....	
ART. 31 PERMESSI .....	
ART. 32 PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO .....	
ART. 33 ASSENZE NON RETRIBUITE .....	
ART. 34 TRASFERIMENTI E MOBILITÀ .....	
ART. 35 FORMAZIONE PROFESSIONALE .....	
ART. 36 AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO .....	
ART. 37 DIVISA .....	
ART. 38 PASTI AZIENDALI .....	
ART. 39 TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA .....	
ART. 40 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO .....	
ART. 41 DOVERI DEL PERSONALE .....	
ART. 42 SANZIONI DISCIPLINARI .....	
ART. 43 MANCANZE .....	

## Indice

ART. 44 SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE.....	
ART. 45 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE .....	
ART. 46 COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO .....	
ART. 47 NORMA FINALE.....	

### **PARTE 7: RETRIBUZIONE .....**

ART. 48 RETRIBUZIONE.....	
ART. 49 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.....	
ART. 50 E.D.R. ....	
ART. 51 TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ.....	
ART. 52 INDENNITÀ DI FUNZIONE .....	
ART. 53 SALARIO PROFESSIONALE.....	
ART. 54 INCENTIVO ATTIVITÀ SPECIFICHE.....	
ART. 55 TRASFERTA E ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITÀ FUORI SEDE .....	
ART. 56 INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO .....	
ART. 57 INDENNITÀ DI TURNO .....	
ART. 58 LAVORO DOMENICALE E FESTIVO .....	
ART. 59 INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO .....	
ART. 60 REPERIBILITÀ.....	
ART. 61 INDENNITÀ DI MANEGGIO DENARO .....	
ART. 62 INDENNITÀ PER LAVORAZIONI IN CONDIZIONI DISAGIATE .....	
ART. 63 INDENNITÀ DIVERSE .....	
ART. 64 COMPETITIVITÀ E PREMIALITÀ.....	
ART. 65 LAVORO STRAORDINARIO.....	
ART. 66 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	

### **PARTE 8: WELFARE .....**

ART. 67 PREMessa .....	
ART. 68 FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE.....	
ART. 69 ASSISTENZA INTEGRATIVA .....	
ART. 70 TITOLI DI VIAGGIO .....	
ART. 71 MEDICINA PREVENTIVA.....	
ART. 72 DOPOLAVORO .....	
ART. 73 ASILO NIDO .....	
ART. 74 CONVENZIONI.....	

## Premessa

### **Parte 1: Premessa**

#### **Art. 1 Premessa**

Il presente Contratto rappresenta lo strumento attraverso cui Trenord persegue l'obiettivo di una normativa unica per il proprio personale. Il CCNL della Mobilità rappresenta il riferimento di confluenza contrattuale del personale di Trenord e per gli istituti non espressamente disciplinati dal sopracitato CCNL della Mobilità troverà applicazione il vigente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 così come stabilito dall'Accordo di Programma siglato tra le Parti il 15 marzo 2012, che si considera parte integrante del presente testo e riportato integralmente nell'Allegato A.

Le Parti riconoscono che le modifiche e le integrazioni delle attuali normative contrattuali sono necessarie anche considerata la rapida evoluzione dei processi di liberalizzazione del settore e di apertura del mercato derivanti dall'applicazione delle normative europee e nazionali. Le Parti convengono di regolamentare attraverso la contrattazione di secondo livello le specifiche discipline e le relative variazioni, estensioni e applicazioni, secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011.

In questo ambito il presente contratto rappresenta la realizzazione del comune impegno in direzione del raggiungimento di un adeguato livello di produttività che consenta all'azienda di essere competitiva nel mercato del trasporto regionale e locale.

Il presente contratto, integrato con quanto disciplinato dalle fonti nazionali prese come riferimento, sostituisce integralmente il trattamento giuridico normativo dei dipendenti, nonché tutte le prassi e le consuetudini eventualmente sussistenti, ad eccezione degli accordi sottoscritti tra le Parti successivamente alla data 15 novembre 2009.

Quanto sopra avverrà nel rispetto dei diritti acquisiti derivanti dai trattamenti giuridico - normativi - economici e previdenziali, salvaguardando le professionalità, le competenze e i livelli retributivi in coerenza con il modello retributivo ed economico applicato.

La disciplina negoziale contenuta nel presente contratto supera ed innova integralmente il contenuto e le previsioni di cui al R.D. 148/1931, già applicato al personale proveniente da LeNord, pertanto il R.D. 148/1931, oltre che le norme tutte allo stesso collegate e dal medesimo derivanti, non troverà più, sotto alcun profilo, applicazione all'interno di Trenord.

In occasione del rinnovo del CCNL Mobilità /Attività Ferroviarie, Trenord adeguerà le discipline normative e i trattamenti economici definiti e - in funzione della specificità conseguente alla prima applicazione del presente contratto - le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie per definirne tempi e modalità di attuazione.

Le Parti stipulanti concordano di attivare un tavolo di monitoraggio periodico permanente allo scopo di verificare le funzionalità aziendali e gli effetti retributivi connessi all'applicazione del nuovo modello contrattuale al fine di salvaguardare a parità di condizioni il mantenimento dei livelli retributivi dei lavoratori confluiti in Trenord. Il tavolo di monitoraggio avrà cadenza trimestrale, salvo diversa valutazione delle parti, a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

#### **Art. 2 Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo aziendale si applica a tutti i dipendenti di Trenord, sia assunti dopo il conferimento del 3 maggio 2011, sia confluiti al momento del medesimo atto dall'ex Ramo Operativo della Direzione Regionale Lombardia di Trenitalia e da LeNord.

#### **Art. 3 Decorrenza e durata**

Fatte salve le specificità espresse dall'Accordo di Programma del 15 marzo 2012, il presente contratto ha durata triennale.

Ferme restando le diverse indicazioni per singoli istituti ove specificatamente previste, il contratto decorre dal 1° ottobre 2012 ed avrà durata sino al 30 settembre 2015.

## Premessa

Le Parti al fine di verificare gli effetti economici e normativi del periodo di prima applicazione convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 2013. Qualora una delle Parti firmatarie del presente accordo lo richieda potrà essere prevista una verifica anche prima della scadenza su indicata.

### **Art. 4 Procedura di rinnovo**

- 4.1 La richiesta di rinnovo del presente contratto deve essere presentata all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza.
- 4.2 La parte, ricevuta la richiesta di rinnovo, deve dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della stessa. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione della richiesta di rinnovo del presente contratto e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.
- 4.3 Durante il periodo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 le Parti stipulanti 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.

## **Parte 2: Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali**

Per la presente Parte Trenord applica integralmente gli aspetti giuridico – normativi disciplinati dal CCNL della Mobilità, ad eccezione di quanto specificato o integrato dagli articoli seguenti.

### **Art. 5 Relazioni sindacali**

Con riferimento all'accordo di programma del 15 marzo 2012, il sistema delle relazioni industriali della Società Trenord si articola in due fasi distinte:

- fase della informazione,
- fase della contrattazione.

La fase dell'informazione sarà estesa alle OO.SS Nazionali firmatarie del presente accordo in relazione all'evoluzione del mercato del trasporto pubblico locale con particolare riferimento alle linee strategiche della Società.

#### 5.1 Fase dell'informazione

Trenord fornirà alle OO. SS. stipulanti il presente accordo contrattuale e ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL della Mobilità e dal CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 le informazioni relative a:

- linee strategiche ed eventuali evoluzioni dell'assetto societario;
- piano di impresa;
- modifica della macro struttura organizzativa;
- dati occupazionali ripartiti per: unità produttiva, livello profilo, sesso;
- percorsi formativi;
- azioni dirette a garantire la salute dei lavoratori, la sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

#### 5.2 Fase della contrattazione

Il sistema contrattuale di Trenord si svilupperà coerentemente ai rinvii dei contratti nazionali e anche in riferimento a:

- criteri e obiettivi per la definizione del sistema di competitività e premialità di Trenord;
- criteri per la programmazione dei turni di servizio, secondo principi di ciclicità ed equa ripartizione dei carichi di lavoro;
- articolazione dei regimi di orario contrattuale e relative variazioni;
- disciplina di funzionamento delle RSU e delle RLS;
- formazione e riconversione professionale;
- iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

#### 5.3 Procedura negoziale aziendale

Salvo quanto previsto all'**art. 4 CCNL della Mobilità**,

##### **ART. 4 - PROCEDURA DI RINNOVO DELL'ACCORDO AZIENDALE**

1. L'accordo aziendale, relativo alle erogazioni economiche di cui all'art. 3, punto 6, comma 2, secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL relativamente al primo biennio economico.

2. Le piattaforme di rinnovo dell'accordo di cui al comma precedente dovranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

## Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali

3. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi decorrenti dalla data di presentazione della piattaforma le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Ove il negoziato per il rinnovo dell'accordo aziendale sia in corso alla scadenza del suddetto periodo di due mesi, lo stesso periodo sarà prorogato per un ulteriore mese.

L'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come di seguito disciplinato e potrà essere preceduto da una fase propedeutica nei confronti delle OO.SS. stipulanti, delle strutture sindacali territorialmente competenti e delle rappresentati sindacali – RSU:

- entro cinque giorni dalla richiesta avanzata da una delle Parti stipulanti il presente Contratto Aziendale, si dovrà procedere all'individuazione della data di apertura del confronto;
- l'avvio della contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi cinque giorni lavorativi;
- nel corso della procedura negoziale di cui sopra, le Parti non procederanno ad azioni dirette o unilaterali sulle materie oggetto del confronto sindacale attivato.

### 5.4 Diritti e Rappresentanze sindacali

Le Parti si impegnano a definire, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto:

- le modalità di costituzione, il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori (RSU) e le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- le modalità di computo, utilizzo e retribuzione dei permessi sindacali;
- le regole per l'utilizzo dei locali aziendali.

Nelle more della definizione degli accordi di cui al presente punto viene confermata la continuità e la piena applicazione degli accordi previgenti in materia di RSU/RLS, permessi e distacchi sindacali, nonché dell'utilizzo dei locali aziendali così come definito tra le OO.SS. sottoscriventi il presente contratto.

### **Art. 6 Pari Opportunità**

Entro sei mesi dalla stipula del presente Contratto le Parti costituiranno il Comitato Aziendale per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di Trenord; con il compito di individuare e proporre alle Parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n° 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" e successive modifiche e integrazioni, nonché i principi di pari opportunità all'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego e nella formazione di percorsi professionali.

### **Art. 7 Assemblee dei lavoratori**

Con riferimento al comma 1 dell'Art. 11 del CCNL della Mobilità, le assemblee possono essere indette durante l'orario di lavoro e saranno retribuite nei limiti complessivi di 12 ore annue.

### **Parte 3: Mercato del lavoro**

Per la presente Parte Trenord applica integralmente gli aspetti giuridico – normativi disciplinati dal CCNL della Mobilità, ad eccezione di quanto specificato o integrato dagli articoli seguenti.

#### **Art. 8 Costituzione del rapporto di lavoro**

Per il presente Istituto Trenord applica quanto disciplinato dall' **Art. 14 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

##### **ART. 14 - ASSUNZIONE**

1. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle vigenti leggi in materia, tenendo conto anche della legge 10.4.1991, n. 125, come modificata dal D.lgs. 23.5.2000, n. 196.
  2. L'assunzione viene comunicata con lettera nella quale sono contenuti, ai sensi dell'art. 9 *bis*, legge 28.11.1996, n. 608 e del D.Lgs. 26.5.1997, n. 152:
    - l'identità delle parti;
    - la forma e la durata del rapporto di lavoro, specificando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata ovvero di un altro tipo di rapporto di lavoro subordinato;
    - la sede di lavoro;
    - la data di assunzione;
    - il livello e parametro, il profilo e la figura professionale;
    - la retribuzione;
    - la durata del periodo di prova, se previsto;
    - i dati della registrazione effettuata a libro matricola;
    - il rinvio al presente CCNL per quanto non previsto nella lettera di assunzione.
  3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:
    - documento di identità;
    - libretto di lavoro;
    - titolo di studio;
    - posizione nei riguardi degli obblighi di leva;
    - codice fiscale,e, ove richiesto dalla natura dell'incarico o dal tipo di mansione da svolgere:
    - certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di specializzazione, addestramento, frequentati ovvero dei tirocini compiuti;
    - attestato di conoscenza di una o più lingue estere se richieste dalla natura dell'incarico da svolgere.Il datore di lavoro potrà chiedere ogni altro documento che ritenga utile e necessario in relazione alle mansioni cui è assegnato il lavoratore. Inoltre, il lavoratore deve dichiarare la residenza ed il domicilio e dovrà notificarne tempestivamente i successivi cambiamenti.
  4. Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alla qualifica di assunzione. E' vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali i test di gravidanza e HIV.
- Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto della vigente legislazione in materia di tutela della privacy.

In relazione a specificità territoriali e a particolari ed eccezionali esigenze organizzative di Trenord, le Parti si impegnano a valutare possibili modalità organizzative più efficienti in merito alla organizzazione del lavoro.

#### **Art. 9 Assunzioni particolari**

- 9.1 Trenord potrà 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.
- 9.2 Inoltre, l'Azienda esaminerà, 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



## Mercato del lavoro

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 del lavoratore che attiva le procedure 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, sempre che presenti domanda entro due anni dall'uscita dall'azienda;
- 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.

## **Parte 4: Classificazione professionale**

### **Art. 10 Premessa**

- 10.1 La presente classificazione professionale è definita in via transitoria fino al rinnovo dei CCNL Mobilità /AF, con l'obiettivo di facilitare la necessaria integrazione organizzativa ed operativa aziendale.
- 10.2 La presente classificazione professionale esprime le competenze e le professionalità specifiche del trasporto pubblico locale ferroviario necessarie al miglioramento continuo del servizio offerto.
- 10.3 I profili professionali sono articolati secondo una logica di crescita professionale in relazione al consolidamento e allo sviluppo delle competenze nell'ambito dei processi di riferimento.
- 10.4 L'appartenenza dei lavoratori ai singoli profili professionali è basata sulle competenze professionali richieste, le capacità necessarie, le mansioni da svolgere e le responsabilità connesse oltre che il processo produttivo di riferimento.
- 10.5 Successivamente alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie le Parti stipulanti si incontreranno per definire le modalità di adeguamento e di applicazione della nuova scala classificatoria che sostituirà integralmente la disciplina di seguito definita.

### **Art. 11 Criteri di confluenza**

- 11.1 La classificazione professionale di cui al successivo Art. 14 sostituisce integralmente le classificazioni professionali applicate al personale Trenord prima dell'entrata in vigore del presente contratto.
- 11.2 La confluenza nella scala classificatoria di cui al successivo Art. 14 è effettuata garantendo la salvaguardia delle specificità delle mansioni svolte e delle competenze maturate dai lavoratori, nonché dell'anzianità di servizio.
- 11.3 I criteri di confluenza dai profili professionali previsti nei CCNL Autoferrotranvieri e CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 sono definiti nell'allegato C al presente contratto.

### **Art. 12 Schema classificatorio**

- 12.1 La classificazione professionale Trenord è articolata su 17 profili professionali in relazione ai processi aziendali di appartenenza, come di seguito indicato:

12.1.1 Processo Commerciale

---

Addetto alla rete commerciale  
Impiegato direttivo commerciale

---

12.1.2 Processo di Produzione

---

Capo Treno  
Macchinista  
Impiegato direttivo di produzione

---

12.1.3 Processo di Manutenzione

---

Ausiliario di manutenzione

---

## Classificazione professionale

---

Operatore di manutenzione  
Tecnico di manutenzione  
Tecnico specializzato di manutenzione  
Impiegato direttivo di manutenzione

---

### 12.1.4 Processo di Staff

---

Ausiliario di ufficio  
Operatore di ufficio  
Tecnico di ufficio  
Tecnico specializzato di ufficio  
Impiegato direttivo di staff

---

### 12.1.5 Quadri

---

Professional (Specialist) – Quadro  
Responsabile di struttura – Quadro

---

- 12.2 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.  
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 sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo comunque non superiore a tre mesi.
- 12.3 Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore, anche a domanda, può svolgere temporaneamente mansioni diverse, purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e purché ciò non comporti un mutamento sostanziale della sua posizione professionale. Permanendo tali esigenze per più di 18 mesi l'assegnazione diventa definitiva ove le Parti interessate lo convengano.
- 12.4 Le Parti stipulanti il presente Contratto convengono di incontrarsi al fine di concordare gli opportuni adeguamenti della disciplina contrattuale in materia, qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive dell'azienda o gli accordi aziendali applicativi del presente Contratto evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali.

## **Art. 13**

### **Declaratorie profili professionali**

#### 13.1 Processo Commerciale

##### 13.1.1 Addetto alla rete commerciale

Lavoratori che, in possesso di adeguata preparazione di natura commerciale:

- procedono alla vendita dei titoli di viaggio nelle biglietterie, nelle stazioni e a bordo treno, svolgendo anche le attività di back office come la contabilizzazione degli introiti e la gestione del magazzino di biglietteria;
- effettuano, sia a terra sia a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela (fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni), di controllo dei titoli di viaggio e di volantinaggio;
- procedono ad eseguire ogni altra attività afferente al processo commerciale così come disciplinata dalle procedure aziendali;

## Classificazione professionale

- svolgono, laddove necessario, attività di coordinamento.

### 13.1.2 Impiegato direttivo commerciale

Lavoratori che, inseriti nel processo commerciale, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

## 13.2 Processo di Produzione

### 13.2.1 Capo Treno

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad essere tenuti alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite, svolgono mansioni di:

- accoglienza e assistenza alla clientela garantendo la corretta e costante informazione nelle vetture adibite al servizio viaggiatori e a terra;
- controlleria e emissione di titoli di viaggio nelle vetture adibite al servizio viaggiatori, a terra;
- sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi nelle vetture adibite al servizio viaggiatori;
- compilazione e conservazione dei documenti di viaggio;
- coordinamento, laddove necessario.

I lavoratori sono responsabili di contribuire alla sicurezza del convoglio e alla qualità del servizio offerto alimentando, attraverso gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'azienda, tutti i dati e le informazioni in merito a sicurezza, qualità e confort del viaggio (frequenzazioni, segnalazioni di guasto, funzionalità toilette, atti vandalici, ecc.).

I lavoratori con "Modulo D – Accompagnamento treni" completo su rete RFI (così come definito dalla disposizione R.F.I. n°25/2007 e 17/2006) o, su altre reti, in possesso di abilitazione secondo percorsi formativi definiti da TRENORD, sono tenuti inoltre a svolgere le seguenti attività:

- interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti, sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal Gestore dell'Infrastruttura;
- controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti.

### 13.2.2 Macchinista

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono mansioni di:

- guida del materiale rotabile che circola su tratti di linea per i quali le responsabilità sul convoglio sono definite dai regolamenti e dalle normative emanati dai singoli gestori dell'esercizio e le cui competenze alla condotta vengono certificate congiuntamente dai gestori dell'infrastruttura e dalla Motorizzazione Civile del Ministero delle Infrastrutture;
- controllo tecnico sul materiale rotabile, nonché la prova del freno sui mezzi di trazione e sui treni, ove previsto.

I lavoratori con "Patente F – Patente per la circolazione sulla rete ferroviaria nazionale", così come definito dal quadro normativo in vigore applicabile riportato nei Sistemi di Acquisizione e Mantenimento delle Competenze Professionali (SAMAC) aziendali in vigore e i lavoratori dotati di Licenza e Certificato acquisiti secondo il Dlgs. 247/2010 inoltre, svolgono mansioni di:

## Classificazione professionale

- guida del materiale rotabile, secondo le abilitazioni acquisite relative ai mezzi e alle linee, che circola 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 previste e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate secondo il quadro normativo applicabile in materia;
- visite di controllo e di accertamento tecnico sul materiale rotabile (locomotive e mezzi leggeri) ed intervengono sullo stesso.

### 13.2.3 Impiegato direttivo di produzione

Lavoratori che, inseriti nel processo di produzione, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

## 13.3 Processo di manutenzione

### 13.3.1 Ausiliario di manutenzione

Lavoratori che, inseriti nei processi di manutenzione, svolgono attività manuali e/o generiche per le quali occorrono conoscenze professionali elementari.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

### 13.3.2 Operatore di manutenzione

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita, sulla base di procedure operative e di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di riparazione e di manutenzione sul materiale rotabile, sugli impianti, sulle strutture svolgendo altresì le mansioni in uso, con compiti specifici o polifunzionali.

Svolgono attività di movimentazione del materiale rotabile entro gli impianti e/o depositi e tra gli impianti / depositi e le stazioni, predisponendo e consegnando i moduli e i documenti di scorta del treno, abilitando / disabilitando ed effettuando lo stazionamento del treno, il controllo tecnico del materiale rotabile e la prova tecnica del freno, in accordo alle abilitazioni in possesso e alla normativa applicabile.

Svolgono attività 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 emanate dai Gestori dell'Infrastruttura.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

### 13.3.3 Tecnico di manutenzione

Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza professionale e delle abilitazioni previste, operano, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea e ne effettuano il controllo amministrativo. Controllano e coordinano ove previsto dalla funzione attribuita dall'azienda l'attività di altri lavoratori, partecipando all'attività lavorativa della squadra.

Svolgono attività di movimentazione del materiale rotabile entro gli impianti e/o depositi e tra gli impianti / depositi e le stazioni, predisponendo e consegnando i moduli e i documenti di scorta del treno, abilitando / disabilitando ed effettuando lo stazionamento del treno, il controllo tecnico del materiale rotabile e la prova tecnica del freno, in accordo alle abilitazioni in possesso e alla normativa applicabile.

Svolgono attività 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

## Classificazione professionale

coerenza con le norme di sicurezza e circolazione emanate dai Gestori dell'Infrastruttura.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

### 13.3.4 Tecnico specializzato di manutenzione

Lavoratori che, in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, gestiscono risorse, certificano, attestano e/o collaudano l'esecuzione di processi manutentivi complessi e di particolare rilevanza, secondo gli standard di sicurezza e livelli di qualità definiti dall'azienda.

Svolgono attività di supervisione nell'ambito degli interventi di manutenzione esternalizzata svolti all'interno e all'esterno degli impianti / depositi dell'azienda.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

### 13.3.5 Impiegato direttivo di manutenzione

Lavoratori che, inseriti nel processo di manutenzione, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

## 13.4 Processo di staff

### 13.4.1 Ausiliario di ufficio

Lavoratori che, inseriti nei processi di staff, svolgono attività manuali e/o generiche per le quali occorrono conoscenze professionali elementari.

### 13.4.2 Operatore di ufficio

Lavoratori che sulla base dell'esperienza maturata nel ruolo e delle conoscenze acquisite:

- svolgono compiti di supporto all'attività di profili superiori;
- espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite;
- svolgono attività nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

### 13.4.3 Tecnico di ufficio

Lavoratori che in possesso di adeguata capacità e preparazione professionale, utilizzando anche specifiche tecnologie, svolgono compiti di contenuto significativo di natura amministrativa, contabile, finanziaria, di gestione, di analisi e di programmazione, richiedenti conoscenze professionali e/o specialistiche, nonché attività di coordinamento, laddove necessario.

### 13.4.4 Tecnico specializzato di ufficio

Lavoratori che in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, gestiscono risorse, utilizzando anche specifiche tecnologie, svolgono compiti di contenuto significativo di natura amministrativa, contabile, finanziaria, di gestione, di analisi e di programmazione, richiedenti conoscenze professionali e/o specialistiche. Svolgono attività di supervisione nello svolgimento delle attività amministrative, contabili, finanziarie, di gestione, di analisi e di programmazione.

### 13.4.5 Impiegato direttivo di ufficio

Lavoratori che, inseriti nel processo di staff, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

## 13.5 Quadri

## Classificazione professionale

### 13.5.1 Professional (Specialist)

Lavoratori che, in coerenza con la strategia aziendale, con una consolidata conoscenza e spiccate competenze manageriali, contribuiscono al conseguimento degli obiettivi aziendali in specifici ambiti amministrativi, commerciali e tecnici anche coordinando le risorse umane, tecniche e/o finanziarie assegnate.

Sono responsabili della programmazione, nonché l'attuazione operativa, dei piani prestabiliti, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

### 13.5.2 Responsabile di struttura

Lavoratori che, in coerenza con la strategia aziendale, con una consolidata conoscenza e spiccate competenze manageriali, contribuiscono al conseguimento degli obiettivi aziendali in specifici ambiti amministrativi, commerciali e tecnici coordinando le risorse umane, tecniche e/o finanziarie assegnate.

Sono responsabili della gestione delle unità organizzative, con competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse a loro affidate (umane, tecniche e/o finanziarie) e ne controllano l'andamento e i risultati.

## **Art. 14 Scala Classificatoria**

14.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria. A ciascun profilo professionale è attribuito un punteggio parametrico, nei termini di seguito indicati:

PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE
100	Ausiliario di manutenzione
100	Ausiliario di ufficio
113-129	Operatore di ufficio
113-129	Operatore di manutenzione
116-144	Addetto alla rete commerciale
124-144	Capo Treno
124-144	Macchinista
134	Tecnico di ufficio
134	Tecnico di manutenzione
144	Tecnico specializzato di ufficio
144	Tecnico specializzato di manutenzione
147	Impiegato direttivo commerciale
147	Impiegato direttivo di manutenzione
147	Impiegato direttivo di produzione
147	Impiegato direttivo di staff
151-171	Professional (Specialist) – Quadro
151-171	Responsabile di struttura – Quadro

## **Art. 15 Percorsi di crescita professionale**

15.1 Con l'obiettivo di garantire la possibilità di una crescita professionale nell'arco della vita lavorativa, l'azienda ha previsto due tipologie di percorsi di crescita:

- verticali: basati su crescita parametrica da un profilo a quello superiore;
- orizzontali: basati su crescita parametrica all'interno di uno stesso profilo.

Tali percorsi orizzontali saranno strutturati con un'articolazione in 3 step caratterizzati da una crescita parametrica costante. Sono previsti passaggi standard al raggiungimento di una definita anzianità nel profilo così come definiti all'allegato B e passaggi anticipati sulla base di una valutazione di merito. I passaggi standard sono in ogni caso soggetti al possesso delle competenze professionali e/o delle

## Classificazione professionale

eventuali abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

- 15.2 Gli step di carriera standard e anticipati e i relativi passaggi parametrici sono riportati in dettaglio nell'allegato B al presente contratto.
- 15.3 La definizione sia dei meccanismi di funzionamento sia dei criteri qualitativi e quantitativi oggetto della valutazione di merito di cui al punto 15.1 sarà effettuata attraverso uno specifico accordo aziendale entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Contratto.
- 15.4 Le anzianità utili al passaggio al parametro superiore nell'ambito dei sistemi contrattuali di provenienza sono utili ai fini del passaggio di cui al precedente 15.1.



### Parte 5: Orario di lavoro

#### Art. 16 Disciplina comune

Per il presente Istituto Trenord applica quanto disciplinato al punto 1 dell'**Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### ART. 22 - 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 si rinvia a quanto definito ai successivi punti 2 (*Disciplina speciale per il personale di macchina e bordo*) e 3 (*Personale Navigante*).

1.2 Per i lavoratori di cui alle lettere c) e d) del successivo punto 1.6, a livello aziendale potrà essere definito un regime di flessibilità nell'anno articolato in due distinti periodi, ciascuno di durata non inferiore a 4 settimane e non superiore a 14 settimane, nei quali la durata settimanale di 38 ore dell'orario di lavoro è da calcolarsi come media in ciascuno dei due periodi, nel corso dei quali potranno essere previste settimane con durata dell'orario di lavoro fino al limite di 44 ore settimanali, cui corrisponderanno settimane con durata dell'orario di lavoro non inferiore a 32 ore settimanali.

La modulazione di tale regime e la sua collocazione temporale saranno oggetto di una specifica procedura negoziale a livello aziendale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, da attivarsi almeno due mesi prima della sua applicazione e da completarsi entro 30 giorni dalla data di avvio del confronto.

Qualora entro tale termine non si pervenga alla definizione di specifiche intese, le aziende potranno realizzare tale regime di flessibilità per un solo periodo e per non meno di 4 e non più di 8 settimane.

A conclusione di ciascun periodo di flessibilità la media settimanale dovrà comunque essere pari a 38 ore.

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

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

La distribuzione e le variazioni di tale distribuzione saranno oggetto di specifica negoziazione a livello aziendale, da completarsi, di norma, entro i 30 giorni successivi alla loro presentazione alle strutture sindacali competenti.

1.4 L'orario giornaliero di lavoro non sarà superiore a 10 ore, anche nel caso in cui siano adottate le flessibilità di cui al precedente punto 1.2.

Ove la prestazione giornaliera interessi il periodo 0.00-5.00 la durata massima della stessa non potrà essere superiore a 8 ore, salvo una diversa maggiore durata, comunque entro il limite massimo di 9 ore, definita tra le parti a livello aziendale per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6.

1.5 L'orario di lavoro settimanale è ripartito, di norma, su 5 giorni. In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo l'orario di lavoro settimanale potrà essere ripartito su 6 giorni.

L'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni sarà oggetto di specifico accordo a livello 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 30 giorni.

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 impiegato in attività di condotta o di scorta, ovvero navigante);
- c) in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda);
- d) su prestazione unica giornaliera.

La prestazione giornaliera 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).

1.7 Per orario spezzato di cui alla lettera d) del precedente punto 1.6, si intende

l'orario giornaliero che preveda un intervallo non retribuito. La durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non sarà inferiore a 3 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 2 ore.

In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, le parti a livello aziendale potranno definire una maggiore durata dell'intervallo tra le due prestazioni che, comunque, non potrà essere superiore a 3 ore.

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.

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio trascorsa un'ora dal completamento della prestazione programmata e, di conseguenza, le aziende programmeranno la sostituzione entro lo stesso termine.

1.9 Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'art. 70 (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 limiti numerici al servizio notturno sono i seguenti:

- a) due tra due riposi settimanali;
- b) 10 per mese;
- c) 80 per anno.

Per le attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie, a livello aziendale le parti potranno elevare il limite di cui alla precedente lettera a) fino a 3 notti, purché la terza non sia consecutiva.

1.10 Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore.

Ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro nei turni di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, a livello aziendale le parti, in sede di negoziazione dei turni di servizio, potranno stabilire durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del mese.

Allo stesso livello le parti potranno altresì, per le attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie interessanti l'arco notturno, definire lo stesso limite minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie tra 2 riposi settimanali.

1.11 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente un'intera giornata solare.

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'ultima prestazione lavorativa, comprendente sempre un'intera giornata solare.

Ai fini di cui sopra, qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

## Orario di lavoro

1.12. Fatto salvo quanto definito al successivo punto 2.12 per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 1.6, ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 15 minuti, considerando utili a tali fini 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 la cui prestazione giornaliera è articolata ai sensi del precedente punto 1.7, l'intervallo collocato tra i due periodi di lavoro.

A livello 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 speciale per il personale di macchina e bordo*

2.1 Per i dipendenti in questione, l'orario di lavoro giornaliero comprende, oltre all'attività di condotta (per il personale di macchina) e all'attività di scorta (per il personale di bordo), tutte le prestazioni accessorie e complementari, a tali attività funzionalmente connesse o per l'esecuzione delle quali il lavoratore è nell'esercizio delle sue attività e delle sue funzioni.

2.2 L'orario di lavoro di cui al precedente punto è costituito da:

- il tempo intercorrente tra l'ora di partenza programmata e l'ora di arrivo reale o, se antecedente, programmata di un treno comprendente la marcia del treno, le eventuali manovre e le soste durante le quali il personale è tenuto a presenziare il rotabile su cui presta servizio (cosiddette "condotta" e "scorta");

- le operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo dei treni (cosiddetti "tempi accessori/di stazionamento");

- il tempo nel quale il personale in servizio sul rotabile rimane a disposizione del movimento prima della partenza del treno e dopo l'arrivo del treno (cosiddetti "tempi medi");

- le esecuzioni delle operazioni connesse al cambio di personale con consegna diretta (cosiddetti "tempo supplementare", "cambi diretti");

- l'intervallo fra due servizi di scorta o fra un servizio di scorta ed un viaggio fuori servizio o viceversa (cosiddetto "tempo intermedio");

- gli spostamenti comandati da effettuare in vettura o con altri mezzi non in servizio di condotta o di scorta (cosiddetti "viaggi fuori servizio");

- gli spostamenti comandati per recarsi anche con mezzi extraferroviari da un impianto ad un altro di una stessa località (cosiddetta "via ordinaria comandata");

- la presenza nell'impianto a disposizione per l'effettuazione di eventuali servizi (cosiddetta "riserva");

- l'intervallo fra due successivi servizi di un periodo lavorativo durante il quale il personale rimane a disposizione negli impianti dell'Azienda (cosiddetta "sosta di servizio").

2.3 Le sopra elencate fattispecie saranno quantificate e ulteriormente specificate a livello aziendale, anche in relazione all'evoluzione della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, delle caratteristiche dell'infrastruttura e del materiale rotabile.

2.4 Le aziende garantiranno gli spostamenti non comandati che il personale effettua in residenza per fare ritorno, a servizio compiuto, all'impianto di partenza quando questo sia diverso da quello di arrivo, con i mezzi necessari.

2.5 Per i lavoratori di cui al presente punto 2, l'orario settimanale di 38 ore di cui al precedente punto 1.1, in programmazione si calcola e si intende realizzato come media nel turno, con il limite massimo di 44 ore ed il limite minimo di 32 ore settimanali. In tale ambito la programmazione dovrà garantire su base mensile il rispetto delle 38 ore settimanali e le aziende dovranno realizzare le condizioni per il rispetto del limite dell'orario settimanale ordinario rapportato a mese.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14, il limite massimo di 44 ore e quello minimo di 32 ore di cui al capoverso precedente potranno essere, rispettivamente elevato e ridotto di 2 ore settimanali.

### 2.6 Lavoro giornaliero

2.6.1 La durata massima della prestazione giornaliera è pari a 10 ore per i servizi di andata e ritorno collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00, prolungabile a livello aziendale sino alle ore 1.00, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per i treni viaggiatori e, limitatamente ai servizi che prevedono il ritorno non in attività di condotta dopo l'8a ora di prestazione, per i treni merci.

2.6.2 Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.6.4, per i servizi programmati di andata e ritorno interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, la durata massima della prestazione giornaliera è fissata in 8 ore per il personale di bordo ed in 7 ore per il personale di macchina.

2.6.3 Per i servizi programmati di sola andata o di solo ritorno con riposo fuori residenza (RFR), la durata massima della prestazione giornaliera è fissata in 7 ore.

Tale limite è elevabile a 8 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14, nei seguenti casi:

- per il personale di bordo (PdB) per tutte le prestazioni collocate nella fascia 5.00 – 24.00 e per le prestazioni che terminano entro le ore 1.00 solo se seguite da RFR relative a treni viaggiatori a media-lunga percorrenza;

- per il personale di macchina (PdM) per tutte le prestazioni collocate nella fascia 5.00 – 24.00 e per le prestazioni che terminano entro le ore

1.00 solo se seguite da RFR relative a treni viaggiatori a media-lunga percorrenza e a treni merci.

2.6.4 Per il personale di cui al presente punto 2 i servizi di andata e ritorno ad agente unico di condotta e con un solo agente di scorta riguardanti treni del trasporto regionale e locale effettuati nella fascia oraria 5.00 – 24.00 con i mezzi autorizzati ed omologati dal Gestore dell'infrastruttura, la durata massima della prestazione giornaliera è fissata in 7 ore, sia per il PdM che per il PdB, sempreché lo sviluppo chilometrico totale del servizio interessi per almeno il 30% l'infrastruttura ferroviaria nazionale.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14 e mantenendo i limiti massimi della prestazione giornaliera di cui al precedente capoverso, sarà possibile ampliare la fascia 5.00 – 24.00 estendendola alle fasce orarie 4.00-5.00 e 24.00 – 1.00, nonché estendere la durata massima della prestazione lavorativa fino a 8 ore per servizi collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00.

2.6.5 L'assenza dalla residenza, determinata dalla sequenza *prestazione (andata) + riposo fuori residenza + prestazione (ritorno)* non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore.

### 2.7 Riposo giornaliero in residenza

2.7.1 Il riposo minimo giornaliero in residenza è fissato in 16 ore. Tale limite è riducibile a livello aziendale fino ad un minimo di 11 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14, solo per i servizi di andata e ritorno diurni di trasporto regionale e locale collocati su due giornate solari ed entrambi nella fascia oraria 6.00 – 22.00; con le medesime modalità di cui al successivo punto 2.14, sempre a livello aziendale potrà essere previsto l'ampliamento della fascia oraria 6.00 – 22.00 alla fascia oraria 5.00 - 24.00.

2.7.2 Nel caso di servizi che terminano in residenza nella fascia oraria 24.00 – 5.00, il riposo minimo giornaliero seguente il servizio sarà invece modulato come segue:

*servizio fino a 1 ora nella fascia oraria 24.00 – 1.00 = 18 ore consecutive di riposo giornaliero;*

*servizio da 1 ora e 1 minuto e fino a 2 ore nella fascia oraria 24.00 – 2.00 = 19 ore consecutive di riposo giornaliero;*

*servizio da 2 ore e 1 minuto e fino a 3 ore*

*nella fascia oraria 24.00 – 3.00 = 20 ore consecutive di riposo giornaliero;*

*servizio da 3 ore e 1 minuto e fino a 4 ore*

*nella fascia oraria 24.00 – 4.00 = 21 ore consecutive di riposo giornaliero;*

*servizio da 4 ore e 1 minuto e fino a 5 ore*

*nella fascia oraria 24.00 – 5.00 = 22 ore consecutive di riposo giornaliero.*

2.7.3 Nel caso di servizi con inizio in residenza nelle fasce orarie 24.00 – 2.00 e 4.00 – 5.00 il riposo minimo giornaliero in residenza seguente il servizio è di 22 ore consecutive, elevate a 23 ore nel caso di servizio con inizio in residenza nella fascia oraria 2.00 – 4.00.

2.7.4 Nel caso di due servizi consecutivi entrambi interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, il riposo minimo giornaliero dopo il secondo servizio è di almeno 22 ore consecutive, ovvero di almeno 23 ore consecutive nel caso previsto al precedente punto 2.7.3.

2.7.5 Fermi restando i limiti minimi del riposo giornaliero in residenza di cui al presente punto, la riutilizzazione a seguito di una prestazione non potrà in ogni caso essere prevista, d'intesa con il personale interessato, in presenza di eccezionali ed indifferibili esigenze di servizio, prima della fruizione del riposo minimo giornaliero di 11 ore, così come previsto dalla Direttiva UE n. 2000/34/CE.

### 2.8 Riposo giornaliero fuori residenza

## Orario di lavoro

2.8.1 Il riposo giornaliero minimo fuori residenza (RFR) è fissato in 7 ore consecutive comunque interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, riducibile a 6 ore quando il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 24.00 – 5.00.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14, le parti potranno prevedere la possibilità di programmare a 6 ore RFR non interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00 nel caso in cui entrambe le prestazioni lavorative afferenti lo stesso RFR sono collocate nella fascia oraria 5.00 – 24.00 della stessa giornata solare e sono programmate entro il limite massimo di cui al 1° capoverso del precedente punto 2.6.3.

2.8.2 Il limite massimo del riposo giornaliero fuori residenza è di 9 ore consecutive, elevabile a livello aziendale fino al limite massimo di 11 ore consecutive per 1 dei RFR mensili di cui al successivo punto 2.8.4 e, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per un ulteriore riposo.

2.8.3 La durata dei riposi giornalieri fuori residenza come definita nei precedenti punti è da intendersi al netto del tempo necessario per recarsi o tornare dalle strutture atte alla fruizione del riposo fuori residenza e comprende la eventuale fruizione del pasto, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.12.

2.8.4 I riposi fuori residenza non possono essere: più di 2 tra due riposi settimanali, più di 5 mensili per il personale di macchina e più di 4 mensili per il personale di bordo, computati a livello aziendale con le modalità definite al successivo punto 2.14.

### 2.9 Riposo settimanale

2.9.1 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente un'intera giornata solare ed il riposo giornaliero.

Ai fini di cui sopra, qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

2.9.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno ed è spostabile dal 4° al 7° giorno garantendo comunque, nella programmazione dei turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo.

### 2.10 Servizio di condotta

2.10.1 Il limite massimo di condotta giornaliero, al netto delle soste programmate, è di 4 ore e 30 minuti di condotta effettiva nei servizi di sola andata o solo ritorno con RFR, elevabile a livello aziendale fino a 5 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per i servizi viaggiatori a media-lunga percorrenza collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00 e per i servizi merci collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

2.10.2 Per i servizi di andata e ritorno il limite massimo di condotta giornaliera, al netto delle soste programmate, è di 7 ore, elevabile a livello aziendale fino a 7 ore e 30 minuti, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per tutti i servizi viaggiatori collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00 e per i servizi merci collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

2.10.3 Per i servizi ad agente unico dei treni del trasporto regionale e locale effettuati con i mezzi autorizzati ed omologati dal Gestore dell'infrastruttura, sempreché lo sviluppo chilometrico totale del servizio interessi per almeno il 30% l'infrastruttura ferroviaria nazionale, i limiti massimi di condotta effettiva, che dovrà essere comunque collocata nella sola fascia oraria 5.00 – 24.00, sono fissati in:

a) 2 ore e 30 minuti al netto delle soste programmate per i servizi di sola andata o di solo ritorno con RFR, elevabile a livello aziendale fino ad un massimo di 3 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14;

b) 3 ore e 30 minuti al netto delle soste programmate per i servizi di andata e ritorno, elevabile a livello aziendale fino ad un massimo di 4 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14.

### 2.11 Lavoro notturno

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

I limiti numerici al servizio notturno, invece, sono fissati in:

a) due tra due riposi settimanali;

b) 11 per mese;

c) 80 per anno.

In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, sono fatte salve le specifiche intese tra le parti realizzate a livello aziendale nell'applicazione del presente CCNL relativamente alle modalità di calcolo dei limiti numerici annui di cui alla precedente lettera c).

### 2.12 Pause

Per i servizi interessanti le fasce orarie 11.00 – 15.00 e/o 18.00 – 22.00 nella programmazione dei turni dovrà essere prevista una pausa di almeno 30 minuti continuativi per fruire del pasto; tale pausa è assorbita dall'eventuale RFR qualora interessi le fasce orarie 11.00 – 15.00 e/o 18.00 – 22.00.

In tutti gli altri casi, ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore, nella programmazione dei turni dovrà essere comunque prevista una pausa di 15 minuti continuativi, considerando utili a tale fine anche le soste programmate.

### 2.13 Termine del servizio

2.13.1 Il lavoratore in servizio di condotta o di scorta ha la facoltà di lasciare il servizio non prima di 2 ore oltre il termine programmato dello stesso e, comunque, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi della prestazione giornaliera di cui al precedente punto 2.6.

2.13.2 Il lavoratore dovrà comunicare la circostanza al referente dell'impresa di trasporto di appartenenza almeno 2 ore prima rispetto ai limiti della prestazione giornaliera programmata e potrà lasciare il servizio alla prima stazione utile predefinita come tale dal Gestore dell'infrastruttura entro i termini di cui al precedente punto 2.13.1.

Le aziende realizzeranno prioritariamente le azioni necessarie per portare il treno a destino ovvero alla prima stazione utile per la fruizione del riposo secondo le seguenti modalità:

- in caso di prestazione di sola andata seguita da RFR, entro l'ora successiva rispetto ai limiti di cui al precedente punto 2.13.1 e comunque non oltre un'ora oltre il limite massimo delle prestazioni giornaliere di cui al precedente punto 2.6, nella località prevista ovvero in una idonea stazione intermedia purché sia consentita la ripresa del turno;

- in caso di servizio di andata e ritorno, sempre entro i limiti di cui al precedente alinea, il rientro in residenza.

A tal fine, il Gestore dell'infrastruttura fornirà alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL il reticolo aggiornato delle stazioni in cui è possibile effettuare il ricovero dei treni così come riportato nella documentazione di servizio in dotazione al personale di macchina e di bordo.

2.13.3 Per i servizi che terminano tra le ore 24.00 e le ore 1.00, concordati tra le parti in applicazione dei precedenti punti 2.6.1, 2.6.3 e 2.6.4, il limite di cui ai precedenti punti 2.13.1 e 2.13.2 è fissato non oltre le ore 1.00.

2.13.4 Qualora il lavoratore non eserciti la facoltà di cui al precedente punto

2.13.1, la prosecuzione del servizio non potrà in ogni caso determinare il superamento per più di 2 ore, in attività di condotta o di scorta, dei limiti della prestazione massima giornaliera definita in applicazione del precedente punto 2.6, cui vanno aggiunti, in tal caso, i tempi necessari per raggiungere la località di fruizione del riposo giornaliero.

2.14 Ferma restando la disciplina sull'orario di lavoro stabilita dal presente articolo, l'articolazione dei turni programmati per l'utilizzazione del personale di macchina e di bordo sarà definita tra le parti a livello aziendale nel corso di una specifica procedura negoziale, la cui durata non dovrà essere superiore a 30 giorni.

Tale procedura, nelle realtà aziendali più complesse, potrà articolarsi a livello nazionale e/o territoriale/di unità produttiva, e potrà definire, in relazione alle modalità convenute dalle parti a livello aziendale, la flessibilità di cui ai precedenti punti 2.6.1, 2.6.3, 2.6.4, 2.7.1, 2.8.1, 2.8.2, 2.8.4, 2.10.1, 2.10.2, 2.10.3.a, 2.10.3.b, 2.11.c nonché al 2° capoverso del precedente punto 2.5.

Nelle realtà aziendali più complesse la procedura di cui al presente punto potrà svilupparsi nel termine massimo di 60 giorni.

Qualora al termine della procedura negoziale di cui sopra non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, le aziende attueranno i progetti di turnificazione, nel rispetto della normativa contrattuale e delle relative modalità attuative convenute tra le parti stesse a livello aziendale.

2.15 Relativamente al servizio di accompagnamento notte, la cui specifica disciplina è definita dalle parti a livello aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL convengono di incontrarsi al fine di concordare gli opportuni adeguamenti alle discipline aziendali in essere qualora lo sviluppo tecnico-organizzativo dell'attività, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi applicativi del presente CCNL ne evidenziassero la necessità.

## Orario di lavoro

3. Le Parti stipulanti convengono di costituire entro il 1° ottobre 2003 una Commissione tecnica paritetica che esamini gli aspetti applicativi della nuova disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro, allo scopo di individuare le possibilità di introdurre una riduzione dell'orario annuo a favore di specifiche figure professionali, da realizzare entro la vigenza del presente CCNL.

La Commissione presenterà entro il 31 ottobre 2004 le sue proposte alle Parti stipulanti, che le valuteranno in occasione del rinnovo della parte economica del CCNL, in scadenza al 31 dicembre 2004.

### *4. Personale navigante*

Per il personale navigante del settore navi traghetto rimane confermata la specifica vigente disciplina in materia, che potrà essere oggetto di verifica tra le parti a livello aziendale per le eventuali integrazioni e/o modifiche coerenti con quanto definito nel presente articolo.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

16.1 Il secondo comma del punto 1.1 del sopracitato Articolo viene sostituito dal seguente:

Per i lavoratori che operano su turni non avvicendati si rinvia a quanto definito all' Art. 17 (Disciplina particolare per il personale mobile) del presente Contratto.

16.2 Il punto 1.2 trova applicazione in Trenord secondo le modalità seguenti:

Per il personale operante su turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda) e su prestazione unica giornaliera, l'orario ordinario di lavoro settimanale si calcola in programmazione come media settimanale e si intende realizzato come media in ogni trimestre con il limite massimo di 44 ore e il limite minimo di 30 ore.

16.3 Il punto 1.9 è sostituito dal seguente:

Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni economiche stabilite dall' Art. 56 (Indennità di lavoro notturno) del presente Contratto 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.

Sono programmabili massimo 79 servizi notturni in un anno solare.

16.4 Il punto 1.11 si integra con la seguente:

Il riposo settimanale minimo di 48 ore è programmato di norma al 7° giorno ed è anticipabile fino al 4° giorno.

## **Art. 17**

### **Disciplina particolare per il personale mobile**

17.1 Orario di lavoro settimanale

17.1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore, calcolato in programmazione come media settimanale e si intende realizzato come media mensile con il limite massimo di 44 ore e il limite minimo di 30 ore.

In relazione alle specifiche esigenze aziendali, produttive e gestionali le Parti potranno concordare un periodo di riferimento superiore per il calcolo della media di lavoro.

17.1.2 Lo sviluppo dell'orario di lavoro settimanale è di norma ripartito su 5 giorni.

17.2 Lavoro giornaliero

17.2.1 Per la definizione delle attività ricomprese nell'orario di lavoro giornaliero, Trenord applica quanto disciplinato ai **punti 2.1, 2.2 e 2.4 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

2.1 Per i dipendenti in questione, l'orario di lavoro giornaliero comprende, oltre all'attività di condotta (per il personale di macchina) e all'attività di scorta (per il personale di bordo), tutte le prestazioni accessorie e complementari, a tali attività funzionalmente connesse o per l'esecuzione delle quali il lavoratore è nell'esercizio delle sue attività e delle sue funzioni.

2.2 L'orario di lavoro di cui al precedente punto è costituito da:

- il tempo intercorrente tra l'ora di partenza programmata e l'ora di arrivo reale o, se antecedente, programmata di un treno comprendente la marcia del treno, le eventuali manovre e le soste durante le quali il personale è tenuto a presenziare il rotabile su cui presta servizio (cosiddette "condotta" e "scorta");
- le operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo dei treni (cosiddetti "tempi accessori/di stazionamento");

## Orario di lavoro

- il tempo nel quale il personale in servizio sul rotabile rimane a disposizione del movimento prima della partenza del treno e dopo l'arrivo del treno (cosiddetti "tempi medi");  
- le esecuzioni delle operazioni connesse al cambio di personale con consegna diretta (cosiddetti "tempo supplementare", "cambi diretti");  
- l'intervallo fra due servizi di scorta o fra un servizio di scorta ed un viaggio fuori servizio o viceversa (cosiddetto "tempo intermedio");  
- gli spostamenti comandati da effettuare in vettura o con altri mezzi non in servizio di condotta o di scorta (cosiddetti "viaggi fuori servizio");  
- gli spostamenti comandati per recarsi anche con mezzi extraferroviari da un impianto ad un altro di una stessa località (cosiddetta "via ordinaria comandata");  
- la presenza nell'impianto a disposizione per l'effettuazione di eventuali servizi (cosiddetta "riserva");  
- l'intervallo fra due successivi servizi di un periodo lavorativo durante il quale il personale rimane a disposizione negli impianti dell'Azienda (cosiddetta "sosta di servizio").

2.4 Le aziende garantiranno gli spostamenti non comandati che il personale effettua in residenza per fare ritorno, a servizio compiuto, all'impianto di partenza quando questo sia diverso da quello di arrivo, con i mezzi necessari.

17.2.2 La durata massima della prestazione giornaliera è pari a:

- personale di macchina: 8 ore e 30 minuti.

Nell'ambito della definizione dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", secondo le modalità riportate all'Art. 64 del presente Contratto, potrà essere concordato tra le Parti un innalzamento del limite massimo sopra definito, correlato ad un incremento dei premi erogati.

Coerentemente con il punto 17.2.2, per consentire l'applicazione dello specifico modello di programmazione turni di Trenord, caratterizzato da un riposo settimanale di almeno 2 giornate solari complete, e per consentire il rientro dei lavoratori alla sede di inizio della prestazione giornaliera (con conseguente riduzione dei riposi fuori residenza), il limite sopra definito può essere elevato a 10 ore una volta tra due riposi settimanali.

- personale di bordo: 10 ore.

### 17.3 Lavoro notturno

17.3.1 Per la definizione di prestazione notturna si fa riferimento al punto 16.3 dell' Art. 16 (Orario di lavoro – Disciplina comune), con le seguenti specifiche:

- le prestazioni del personale di macchina che terminano tra le 00.01 e le 01.00 ai fini del calcolo della prestazione sono equiparate a prestazioni diurne.

17.3.2 La durata massima della prestazione giornaliera notturna è pari a:

- personale di macchina: 7 ore.

Nell'ambito della definizione dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", secondo le modalità riportate all'Art. 64 del presente Contratto, potrà essere concordato tra le Parti un innalzamento del limite massimo sopra definito, correlato ad incremento dei premi erogati.

- personale di bordo: 8 ore.

17.3.3 I limiti numerici al lavoro notturno sono massimo 320 ore annue.

### 17.4 Riposo giornaliero

La durata minima del riposo giornaliero tra due servizi è:

- 11 ore dopo una prestazione diurna;
- 14 ore dopo una prestazione che termina tra le 00.01 e le 01.00;
- 16 ore dopo una prestazione notturna.

In presenza dei cosiddetti "turni a zeta" funzionali all'applicazione dello specifico modello di programmazione turni di Trenord caratterizzato da un riposo settimanale di 2 giornate solari complete, la durata minima del riposo dopo una prestazione notturna è riducibile a 14 ore.

## Orario di lavoro

### 17.5 Riposo giornaliero fuori residenza

Per il presente istituto ha integrale applicazione in Trenord quanto disciplinato al **punto 2.8 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### 2.8 Riposo giornaliero fuori residenza

2.8.1 Il riposo giornaliero minimo fuori residenza (RFR) è fissato in 7 ore consecutive comunque interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, riducibile a 6 ore quando il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 24.00 – 5.00.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14, le parti potranno prevedere la possibilità di programmare a 6 ore RFR non interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00 nel caso in cui entrambe le prestazioni lavorative afferenti lo stesso RFR sono collocate nella fascia oraria 5.00 – 24.00 della stessa giornata solare e sono programmate entro il limite massimo di cui al 1° capoverso del precedente punto 2.6.3.

2.8.2 Il limite massimo del riposo giornaliero fuori residenza è di 9 ore consecutive, elevabile a livello aziendale fino al limite massimo di 11 ore consecutive per 1 dei RFR mensili di cui al successivo punto 2.8.4 e, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per un ulteriore riposo.

2.8.3 La durata dei riposi giornalieri fuori residenza come definita nei precedenti punti è da intendersi al netto del tempo necessario per recarsi o tornare dalle strutture atte alla fruizione del riposo fuori residenza e comprende la eventuale fruizione del pasto, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.12.

2.8.4 I riposi fuori residenza non possono essere: più di 2 tra due riposi settimanali, più di 5 mensili per il personale di macchina e più di 4 mensili per il personale di bordo, computati a livello aziendale con le modalità definite al successivo punto 2.14.

### 17.6 Riposo settimanale

17.6.1 Ogni anno il lavoratore dispone di 52 giornate di riposo e 52 giornate libere dal servizio di 24 ore solari, fruibili consecutivamente (giornata libera dal servizio + riposo).

17.6.2 Il riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 62 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendenti 2 giornate solari complete. Le ore oltre le 48 sono fruito prima o dopo il doppio riposo o, in alternativa, anche frazionate.

### 17.7 Servizio di condotta

17.7.1 Per condotta consecutiva si intende sia il tempo compreso tra l'ora di partenza e l'ora di arrivo del treno, sia le soste e le fermate di servizio tra un treno e l'altro inferiori a 15 minuti.

17.7.2 Il limite massimo di condotta consecutiva è di 5 ore.

17.7.3 Il limite massimo di condotta giornaliera è di 5 ore e 30 minuti, al netto dei tempi accessori di cui al successivo punto 17.10.

17.7.4 Nel caso di prestazione notturna la durata massima della condotta giornaliera viene ridotta a 4 ore e 30 minuti.

Nell'ambito della definizione dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", secondo le modalità riportate all'Art. 64 del presente Contratto, potrà essere concordato tra le Parti un innalzamento dei limiti massimi sopra definiti, correlato ad incremento dei premi erogati.

### 17.8 Equipaggio Treno

17.8.1 Premesse le norme di sicurezza vigenti, l'equipaggio treno è composto per tutti i servizi da un Macchinista ed un Capo Treno.

17.8.2 Il numero massimo di vetture adibite al servizio viaggiatori assegnabili al Capo treno è pari a 8.

### 17.9 Pausa refezione

Ove la prestazione giornaliera diurna superi le 6 ore sarà prevista una pausa per la refezione di 30 minuti. La predetta pausa, è adattabile nel corso della giornata lavorativa nel caso di ritardo treno. Nei limiti della programmazione turni e delle esigenze di servizio, l'azienda si impegna a consentire la fruibilità dei pasti tra le 11.00 e le 15.00 per il pranzo e

## Orario di lavoro

tra le 18.00 e le 22.00 per la cena. Tale pausa è valida ai fini di quanto disciplinato al **punto 1.12 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

1.12. Fatto salvo quanto definito al successivo punto 2.12 per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 1.6, ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 15 minuti, considerando utili a tali fini 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 la cui prestazione giornaliera è articolata ai sensi del precedente punto 1.7, l'intervallo collocato tra i due periodi di lavoro.  
A livello aziendale le parti definiranno, in funzione della specificità del servizio, le modalità di fruizione dell'istituto in coerenza con quanto definito nel presente punto.

### 17.10 Tempi accessori

I tempi accessori saranno definiti dalla programmazione turni in funzione delle esigenze derivanti dalla tipologia del materiale rotabile assegnato, fatti salvi i vincoli posti dai gestori dell'infrastruttura, e saranno discussi con apposita procedura negoziale a livello aziendale.

### 17.11 Termine del servizio

Per il presente istituto ha integrale applicazione in Trenord quanto disciplinato al **punto 2.13 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto disciplinato ai punti seguenti:

17.11.1 I limiti massimi di prestazione giornaliera a cui si applica l'istituto sono definiti al punto 17.2 del presente Contratto.

17.11.2 **Il punto 2.13.3** non trova applicazione in Trenord.

## **Art. 18**

### **Disciplina di lavoro straordinario**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 23 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 23 - 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:

- malattia improvvisa di un dipendente durante il disimpegno della sua attività lavorativa;
- 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 condotta e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;
- ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), fermo restando quanto stabilito al punto 2.13 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
- interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc.;
- calamità pubblica, e, salvo giustificati e documentati motivi di impedimento, in tutti gli altri casi di eventi imprevedibili.

3. Fermo restando l'orario di lavoro settimanale definito in applicazione del punto 1.1 dell'art. 22 (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. 69 (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. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente la prestazione giornaliera programmata definita in applicazione dei punti 1.1, 1.2 e 1.3 del citato art. 22 (Orario di lavoro), ovvero le prestazioni rese in giornate di riposo lavorate e non recuperate.

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. Al riguardo le parti potranno procedere a livello aziendale alla definizione di diverse soluzioni.

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 feriali notturno, festivo diurno e festivo notturno e la maggiorazione oraria prevista per il lavoro straordinario feriali diurno come stabilite all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

3.2 Nel caso dei turni non cadenzati del personale di macchina e di bordo di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, il calcolo delle prestazioni da retribuire con le maggiorazioni orarie previste all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL sarà effettuato su base mensile.

In ogni caso verranno comunque retribuite con i compensi orari previsti all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL, operando gli arrotondamenti per ciascun evento giornaliero ai sensi di quanto definito al 2° comma del precedente punto 3 e secondo la prevalenza di ciascuna tipologia di straordinario, le prestazioni giornaliere che eccedono le prestazioni massime giornaliere come definite al punto 2.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL.

Per il computo mensile verranno considerate, complessivamente, le prestazioni giornaliere effettivamente rese, al netto delle eccedenze giornaliere già riconosciute in applicazione del comma precedente, la cui somma, nel mese, risulti maggiore dell'orario di lavoro settimanale di cui al comma 1 del punto 1.1 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, rapportato al mese di riferimento, come di seguito indicato:

- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4 (per il mese con 28 gg.);
- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4,14 (per il mese con 29 gg.);
- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4,29 (per i mesi con 30 gg.);
- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4,42 (per i mesi con 31 gg.).

## Orario di lavoro

Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al punto 2 dell'art. 24 (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 al precedente comma, 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 dell'orario settimanale di cui al comma 1 del punto 1.1 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL.

Le maggiori prestazioni eventualmente risultanti in applicazione di quanto previsto ai commi precedenti saranno retribuite con i compensi orari previsti all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL. A tali fini verranno determinate le differenze tra le prestazioni giornaliere effettuate e quelle programmate nel mese considerato e, a concorrenza delle maggiori prestazioni individuate in applicazione di quanto previsto ai commi precedenti, verranno contabilizzate, nell'ordine, le prestazioni festive notturne, quelle festive diurne, quelle feriali notturne e, infine, le prestazioni feriali diurne.

Anche per queste prestazioni si conferma quanto previsto al 2° e 3° comma del precedente punto 3.1.

Ove dalla sommatoria delle prestazioni individuali da turno risultasse eccezionalmente una media settimanale, nel mese, superiore a 38 ore, tali eccedenze di orario, calcolate con i criteri di cui ai precedenti commi del presente punto 3.2, saranno retribuite convenzionalmente con il compenso per lavoro straordinario di cui al punto 1, lettera b), dell'art. 69 del presente CCNL.

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

3.3 Per il personale navigante le modalità di riconoscimento del lavoro straordinario sono definite tra le parti a livello aziendale.

4. Per i Quadri collocati nei livelli professionali A e B della scala classificatoria di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL trovano applicazione in sostituzione dei precedenti punti del presente articolo gli specifici trattamenti economici previsti all'art. 66 (Indennità di funzione) del presente CCNL.

In considerazione della compensazione realizzata al precedente comma e date la specificità del settore ferroviario e le esigenze di assicurare la regolarità e la continuità della circolazione dei treni e delle attività ad essa strumentali, per le figure professionali appartenenti alle categorie dei Quadri operanti su attività preordinate e predefinite di cui alle lettere a), b), c) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL nonché per quelle dell'esercizio con prestazione unica giornaliera ad esse assimilabili per tipologia di impiego, con esclusione pertanto di coloro che svolgano attività

esclusivamente amministrative, le prestazioni eccedenti che superino le 6 ore, computate su base mensile con le modalità di cui al precedente punto 3.1, saranno retribuite con un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti all'art. 69 del presente CCNL.

Qualora per esigenze tecniche, organizzative e produttive, il Quadro sia chiamato a svolgere, su richiesta dell'azienda e pertanto per ragioni non riconducibili all'autonomia e discrezionalità dell'interessato, una prestazione aggiuntiva in giornata libera dal servizio, al medesimo viene riconosciuto un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti all'art. 69 del presente CCNL.

5. I limiti massimi delle prestazioni straordinarie, oltre ai casi eccezionali di cui al precedente punto 2, sono fissati in 250 ore annuali e 80 ore trimestrali.

6. Al fine di realizzare gli opportuni interventi di carattere collettivo riguardanti l'unità produttiva, volti a rispondere alle necessità di cui al precedente punto 1, le parti a tale livello concorderanno le soluzioni più idonee utilizzando l'insieme degli strumenti così come definiti dal presente CCNL e dagli eventuali accordi aziendali, anche al fine di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

### **Art. 19**

#### **Riposo settimanale e giorni festivi**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 24 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 24 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI**

##### **1. Riposo settimanale**

1.1 Agli effetti del presente contratto 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

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. 22 del CCNL, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (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 comma, una giornata di retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione), all'art. 64 (Aumenti di anzianità) e all'art. 67 (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. 71 (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 all'art. 69 del presente CCNL.

2.4 A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, 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 di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione), all'art. 64 (Aumenti di anzianità) e all'art. 67 (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. 71 (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.



## Orario di lavoro

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. 22 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. 71 (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. 22 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. 36 (Permessi) e 37 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) del presente CCNL sono assorbite dalle assenze stesse.

4. In sostituzione delle sopresse festività religiose di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano quattro giorni di permesso individuale retribuito non frazionabili nel corso di ciascun anno.

La fruizione di detti permessi individuali retribuiti sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento. Detti permessi saranno fruiti in via prioritaria rispetto alle ferie.

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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 19.1 Al punto 2.1 del sopracitato Articolo, il giorno 29 giugno (Santi Pietro e Paolo) è sostituito dal 7 dicembre (S. Ambrogio).
- 19.2 Al punto 2.2, secondo comma, e al punto 2.4, secondo comma, del sopracitato Articolo la giornata di retribuzione corrisposta sarà data dalle voci di cui al punto 48.3 dell' Art. 48 (Retribuzione), all' Art. 49 (Aumenti periodici di anzianità) e all'Art. 53 (Salario professionale) del presente Contratto.

### **Art. 20**

#### **Ferie e permessi**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 25 CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003

#### **ART. 25 - 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 18 giornate di calendario.

Il periodo di fruizione continuativa delle ferie sarà stabilito dall'azienda, di norma nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre, sulla base di criteri definiti tra le parti a livello

aziendale e tali da garantire 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 entro il 31 marzo di ciascun anno.

Al di fuori del periodo di cui sopra le ferie, su richiesta del lavoratore, possono essere frazionate fino a mezza giornata e godute compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Ove le esigenze produttive non legate alla circolazione dei treni rendano opportuna la previsione di chiusura degli impianti in determinati periodi dell'anno, le aziende potranno disporre ferie collettive di norma per un massimo di 6 giornate continuative di calendario anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno, previa informativa alle RSU interessate almeno 2 mesi prima. Le parti a livello aziendale definiranno le modalità applicative e potranno concordare soluzioni diverse in rapporto a quanto sopra previsto.

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 fruiti entro il 30 settembre dell'anno successivo.

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), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 fruiti dal lavoratore deceduto.

8. Per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) del punto 1.6 dell'art. 22 (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.

## Orario di lavoro

9. Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 (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 rispettivamente ai punti 2.7 e 2.9 dell'art. 22 sopracitato. E' facoltà del lavoratore optare per la ripresa del turno programmato anticipando i termini di cui sopra. In tale caso è ammessa la frazionabilità a mezza giornata delle ferie.

, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 20.1 Eventuali eccedenze di ferie rispetto alle spettanze di cui al predetto articolo, saranno confermate attraverso il riconoscimento annuo di un pari numero di permessi retribuiti con la stessa retribuzione prevista per le giornate di ferie, non liquidabili, che dovranno essere fruiti nell'anno di riferimento.
- 20.2 In aggiunta a quanto previsto all'**Art. 25 del CCNL Attività Ferroviarie** 16.04.2003, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, per effetto delle normative contrattuali di provenienza e nel rispetto della medesima temporizzazione, saranno riconosciuti numero giorni equivalenti di permessi retribuiti con lo stesso trattamento previsto dalle ferie non liquidabili e che dovranno essere fruiti nell'anno di riferimento.
- 20.3 Al punto 6 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 e alla lettera d) al punto 48.1.2 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.
- 20.4 Al punto 9 del sopracitato Articolo, il richiamato riposo giornaliero ed il riposo settimanale è da intendersi così come definito ai punti 17.4 e 17.6 del presente Contratto.
- 20.5 Le anzianità maturate sono utili ai fini del riconoscimento del numero di giornate di ferie di cui all'**Art. 25 punto 1 b) del CCNL Attività Ferroviarie** 16 aprile 2003.

## Parte 6: Svolgimento del rapporto di lavoro

### Art. 21

#### Malattia e infortunio non sul lavoro

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 26 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### ART. 26 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Il lavoratore malato deve avvertire di norma l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 4.
4. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
  - dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
  - dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.
5. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 54 (Mancanze punibili con la multa) del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio al parametro retributivo 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 pari al 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i primi 9 mesi ed all'80% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 al 50% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione).
- 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 35 giorni.
7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, 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 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% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.
9. Prima che siano superati i limiti di comporto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nella certificazione medica.
- Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente comma sarà elevato fino a 16 mesi.
- L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comporto, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore. Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è comunque 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.
11. Superato il periodo di comporto, 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 di 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 adottati dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria nazionale, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà, soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore compatibilmente con le esigenze organizzative e dandone informativa alle RSU. 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 DPR 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 disabili ed ai relativi criteri di computo.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 21.1 Al punto 6 e al punto 8 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.
- 21.2 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 profili professionali diversi del medesimo livello professionale rispetto a quello di appartenenza, per i quali sussista la disponibilità di impiego dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

- 21.3 Ove non sussista disponibilità di impiego in altro profilo professionale, il lavoratore di cui al precedente punto 1 può essere utilizzato temporaneamente in uno dei profili professionali del livello professionale inferiore per il quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo con cambio di figura/profilo professionale nel medesimo livello professionale di appartenenza per i quali è idoneo.
- 21.4 Il lavoratore riconosciuto temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni affidategli, può essere utilizzato in altro profilo professionale del livello professionale di appartenenza o del livello inferiore per il quale conservi l'idoneità.
- 21.5 In tutti i casi previsti dai precedenti punti il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le eventuali abilitazioni previste per il profilo professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.

### **Art. 22**

#### **Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 27 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 27 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE**

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge. A tale specifico riguardo analogo denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.

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 infortunio o malattia professionale al dipendente non in prova 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 al parametro retributivo 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 il trattamento di cui sopra al 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.

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 invalidità parziale, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, 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 alla RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

Ai lavoratori di cui al precedente comma che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 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 disabili ed ai relativi criteri di computo.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 22.1 Al punto 3, primo comma, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".
- 22.2 Al punto 3, secondo comma, del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

### **Art. 23**

#### **Tutela della maternità e della paternità**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 28 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 28 - TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**

1. Congedo di maternità e congedo parentale

1.1 Ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, raccolte nel Testo Unico emanato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice usufruirà di un periodo di astensione obbligatoria:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

## Svolgimento del rapporto di lavoro

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto.

1.2 Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto di cui al precedente punto 1.1 vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi, previa presentazione da parte della lavoratrice, entro trenta giorni, del certificato medico attestante la data del parto.

1.3 Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria di cui al 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. Per l'esercizio di tale 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 il periodo di cui al punto 1.1, lettera c), 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.

Per l'esercizio del diritto, il 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. 4, legge 4.1.1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del DPR 28.12.2000, n. 445.

1.5 Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, previo un preavviso che dovrà essere comunicato per iscritto al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Le astensioni dei genitori non possono comunque eccedere complessivamente il limite di dieci mesi. Nel caso vi sia un solo genitore, questi usufruirà di un periodo di astensione continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo di sei mesi è elevato a sette e, conseguentemente, il limite complessivo di dieci mesi dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici.

1.6 I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. L'astensione facoltativa è computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie. A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

1.7 Ai sensi del 1° comma dell'art. 53 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, 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 i lavoratori ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del T.U. sopra richiamato.

1.8 Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, 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 DPR 25.11.1976, n. 1026 e riportati negli allegati A e B al sopracitato T.U..

1.9 La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U. - D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo T.U. Ai sensi del comma 2 dello stesso art. 4, tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a tre mesi prima l'inizio dell'astensione.

### 2. Trattamento economico

2.1 Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice madre e, nei casi previsti dall'art. 28 del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore padre hanno diritto a percepire un trattamento economico pari al 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL. 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.

2.2 Durante il periodo di astensione facoltativa la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, fino al terzo anno di età del bambino, ad un trattamento economico pari al 30% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione), per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di sei mesi. A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione. Dal terzo anno sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto alla prestazione economica di cui al comma precedente del presente punto 2.2 a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

2.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto al successivo punto.

2.4 Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa l'azienda corrisponderà integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità, ovvero integrerà sino al 100%, ove previsto, il trattamento anticipato in forza di norme di legge o disposizioni regolamentari, ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

### 3. Malattia del bambino

3.1 Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino di età non superiore a tre anni e, per un'età compresa tra i tre e gli otto anni, entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

3.2 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento per i periodi di cui al precedente punto 3.1.

3.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai punti 3.1 e 3.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.1968, n. 15 come modificato dall'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.

3.4 I periodi di assenza di cui al presente punto 3 saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

### 4. Riposi giornalieri

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

4.2 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 della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

4.3 I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- 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. 4, legge 4 gennaio 1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.

4.4 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

4.5 Per detti riposi è dovuto un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi. L'indennità è anticipata, ove previsto, dal datore di lavoro ed in tali casi è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9.12.1977, n. 903.

### 5. Adozione e affidamento

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al T.U. - D. Lgs. 26.3.2001, n. 151.

### 6. Disposizioni varie

6.1 La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

6.2 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.

6.3 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, 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 nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge. Analogamente è fatto divieto di licenziamento del lavoratore in caso di fruizione del periodo di astensione obbligatoria di cui al precedente punto 1.4 e fino al compimento di un anno di età del bambino. Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, il dipendente ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Il lavoratore provvederà alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente.

6.4 La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

6.5 Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

6.6 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della legge n. 675/1996 in materia di riservatezza di dati personali.

### NOTA A VERBALE

In relazione a quanto previsto dall'art. 21, comma 4, legge n. 210/85 e dall'art. 1, comma 43, legge n. 537/93, si conferma l'obbligo di erogare i trattamenti previsti agli artt. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) e 28 (Tutela della maternità e della paternità), in applicazione del presente CCNL, da parte dei soggetti datori di lavoro che alla data di stipula dello stesso siano a ciò tenuti.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 23.1 Ai punti 2.1 e 2.2 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è quella prevista per le giornate di ferie di cui al punto 20.3 del precedente Art. 20 (Ferie e permessi) del presente Contratto.
- 23.2 Al punto 2.4 del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".
- 23.3 Al punto 6.6 del sopracitato Articolo le parole "della L. n. 675/1996" sono sostituite da "dal D.Lgs. 196/2003".
- 23.4 Per i primi due mesi di assenza facoltativa usufruita ai sensi del punto 1.6 dell'Art. 28 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, viene corrisposta la retribuzione di cui al precedente punto 23.1 nella misura del 100% per il primo mese e dell'80% per il secondo mese.
- 23.5 Per i successivi quattro mesi la stessa retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposta nella misura del 30%.
- 23.6 In ciascun anno fino al 3° anno di età, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al precedente punto 23.1.

### Art. 24

#### Tossicodipendenza e alcol dipendenza

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 29 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### ART. 29 - TOSSICODIPENDENZA E ALCOOLDIPENDENZA

1. Ai sensi del D.P.R. 9.10.1990, n. 309 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 A.S.L. 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.

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 legge 31.12.1996, n. 675.

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. 4, legge 8.3.2000, n. 53 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione.

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, 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.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

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 legge 30.3.2001, n. 125.

### **Art. 25 Persone con handicap**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 30 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 30 - PERSONE CON HANDICAP**

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai lavoratori anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, ancorché non convivente, nei limiti previsti dalla legge.
2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5.2.1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. I soggetti di cui al precedente punto 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro che applicano il presente CCNL di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
4. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché il lavoratore o la lavoratrice che assista un parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
5. Ai permessi retribuiti di cui ai punti 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
6. Ai sensi dell'articolo 4, comma 4 bis, della legge 8.3.2000, n. 53 la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, della l. n. 104/92 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo per il congedo di durata annuale fissato, per l'anno 2002, in € 37.128,09 e rivalutata annualmente secondo le indicazioni dell'INPS sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.
7. Ai sensi dell'art. 33 della citata legge n. 104/92 il genitore o il familiare lavoratore di cui al precedente punto 4 che assista con continuità ed esclusività un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, ha diritto di scegliere, ove possibile, anche con adeguamento professionale, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
8. Il lavoratore con handicap in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi retribuiti di cui ai punti 3 e 4, e ha diritto di scegliere, ove possibile, anche con adeguamento professionale, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il proprio consenso.
9. Quanto stabilito ai precedenti punti 2, 3, 4, 5, 6 e 7 si applica anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.
10. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della legge n. 675/1996 in materia di riservatezza di dati personali.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 25.1 Al punto 5 del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".
- 25.2 Al punto 10 del sopracitato Articolo le parole "della L. n. 675/1996" sono sostituite da "dal D.Lgs. 196/2003".

### **Art. 26 Lavoratori affetti da virus HIV**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 31 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 31 - 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. 35 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

### **Art. 27 Volontariato**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 32 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 32 - VOLONTARIATO**

## Svolgimento del rapporto di lavoro

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 e successivi provvedimenti attuativi, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire dei trattamenti economico-normativi e delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL e dagli accordi collettivi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative aziendali.

### **Art. 28**

#### **Facilitazioni per i lavoratori studenti**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 33 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

##### **ART. 33 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI**

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, salvo l'insorgenza di calamità.
2. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame  
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, fermo restando il diritto dell'azienda di richiedere la produzione delle certificazioni relative all'effettuazione delle suddette prove di esame.  
I permessi di cui al presente punto 2 sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
3. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
4. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, 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. 34 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5, legge 8.3.2000, n. 53.
5. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 28.1 Al punto 2, terzo comma, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".

### **Art. 29**

#### **Congedi per formazione e per formazione continua**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 34 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

##### **ART. 34 - CONGEDI PER FORMAZIONE E PER FORMAZIONE CONTINUA**

1. Ai sensi dell'art. 5, l. 8.3.2000, n. 53 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.
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. 21.7.2000, n. 278, 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. 30**

#### **Congedo per gravi motivi familiari**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 35 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

##### **ART. 35 - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 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 aspettativa, 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.



## Svolgimento del rapporto di lavoro

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 legge n. 53/2000.

### **Art. 31 Permessi**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 36 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 36 - 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 al parametro retributivo 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 all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. 21.7.2000, n.278;

b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio 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.

3. Per i lavoratori inquadrati nel profilo professionale di Tecnico Specializzato Sanitario del livello professionale D – Tecnici Specializzati di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL, che svolgano l'attività di tecnico di radiologia medica, le aziende concederanno in ciascun anno in aggiunta al normale periodo di ferie, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge per la specifica tutela di questi lavoratori, un periodo di permesso di 15 giorni continuativi non monetizzabili e da fruire nel corso di ciascun anno di competenza, retribuito con lo stesso trattamento economico previsto per le ferie.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

31.1 Al punto 1, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".

### **Art. 32 Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 37 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 37 - PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO**

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti 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 per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.

2. 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 per l'intero periodo di degenza ospedaliera.

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

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

32.1 Al punto 4, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".

### **Art. 33 Assenze non retribuite**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 39 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 39 - ASSENZE NON RETRIBUITE**

1. Il lavoratore che non possa presentarsi in servizio deve darne avviso alla sede di lavoro di appartenenza prima dell'inizio del suo orario di servizio dello stesso giorno, salvo casi di forza maggiore, e giustificare l'assenza entro il giorno successivo.

2. L'assenza di cui al precedente punto 1, anche se giustificata e autorizzata, dà luogo alla trattenuta della corrispondente retribuzione di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL ove non sia possibile la compensazione con ferie, permessi retribuiti o recupero. Nel caso di assenza ingiustificata saranno applicati i provvedimenti disciplinari stabiliti dal presente CCNL.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

33.1 Al punto 2 e **al punto 8 del sopracitato Articolo** la retribuzione di riferimento è quella descritta all'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

### **Art. 34 Trasferimenti e mobilità**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato agli **Art. 40, 41, 42 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 40 - 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:
  - a) in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
  - b) in accoglimento di apposita richiesta del lavoratore.
2. Ai fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel territorio del medesimo comune, nel caso di comune capoluogo di provincia, ovvero quella comprendente il comune della sede di lavoro originaria ed il comune limitrofo, nel caso di comune non capoluogo di provincia.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di almeno trenta giorni. Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di comprovare le esigenze di cui al punto 1.a) 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. In tal caso il termine di preavviso di cui al precedente comma è elevato a 40 giorni.
4. In tali occasioni le aziende terranno conto delle obiettive e giustificate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale cui conferisce espresso mandato.
5. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 lettera a) non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:
  - abbiano compiuto i 50 anni di età, ad esclusione del personale addetto alla progettazione e alla connessa esecuzione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti;
  - rientrino nelle tutele previste dalla legge n. 104/92.
6. Le aziende, prima di disporre il trasferimento, daranno comunicazione ai lavoratori dei posti da coprire e le eventuali domande pervenute entro i termini definiti dalle aziende stesse saranno valutate congiuntamente alle eventuali domande presentate nel mese di gennaio di ciascun anno da lavoratori che rivestano la medesima figura professionale con le specificità richieste per il lavoratore da trasferire. Nel caso di valutazione di più domande le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto, nell'ordine:
  - a) della maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
  - b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
  - c) della maggiore età;
  - d) dei figli minori a carico.
7. Fermo restando quanto previsto al precedente punto 2, i trasferimenti individuali in una Regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria potranno essere disposti dalle aziende solo in casi eccezionali.
8. In ogni caso, per i trasferimenti di cui alla lettera a) del precedente punto 1, le aziende terranno conto, per l'individuazione del lavoratore da trasferire tra i lavoratori dell'unità produttiva di origine che eventualmente rivestano la medesima figura professionale ed abbiano le medesime caratteristiche professionali richieste, dei seguenti criteri, nell'ordine:
  - a) la minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
  - b) la minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
  - c) la minore età anagrafica.
  - d) i figli minori a carico.
9. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 73 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 1 lettera b) in accoglimento di domanda del lavoratore.
10. I trasferimenti individuali di cui alla lettera a) del precedente punto 1 saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

#### **ART. 41 - MOBILITA' INDIVIDUALE**

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale, ove questa comporti per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 1 del precedente art. 40 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.
2. Lo spostamento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni, corredato da qualificate e specifiche motivazioni connesse ad esigenze tecnico-produttive. Entro tale termine il lavoratore potrà addurre sue eventuali contrarie motivazioni in ordine allo spostamento anche tramite l'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.
3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del lavoratore ove le esigenze tecniche, organizzative e produttive lo consentano.
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 tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

#### **ART. 42 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI INTERAZIENDALI**

I trasferimenti individuali tra aziende di uno stesso gruppo societario che applichino il presente CCNL e non rientranti 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 e il rapporto di lavoro proseguirà senza soluzione di continuità, con le condizioni normative e retributive esistenti al momento del passaggio o quelle equivalenti eventualmente concordate tra le parti.

### **Art. 35 Formazione professionale**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all' **Art. 43 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 43 - 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.
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;

## Svolgimento del rapporto di lavoro

- 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.
3. Sulla base delle linee guida sopra definite, le iniziative formative saranno rivolte:
- a) al personale neoassunto, al fine di assicurarli 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 a 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 finalizzata 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, formerà oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle 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 la crescita professionale dei lavoratori 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 5 giornate.
5. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni Industriali) le parti convengono, altresì, di costituire una Commissione paritetica nazionale alla quale, sulla base delle esigenze rappresentate dalle singole imprese o su impulso dell'Osservatorio Nazionale, saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia a livello nazionale che comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore delle attività ferroviarie; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate da varie istituzioni in materia di formazione affinché siano coerenti con le esigenze del settore ed anche allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale, da sottoporre alle parti a livello aziendale.
6. In relazione alle finalità della formazione come sopra individuate e dell'interesse del lavoratore allo sviluppo delle proprie competenze professionali, le iniziative previste nel presente articolo saranno attivate in coerenza con quanto previsto dal presente CCNL.
7. Le parti convengono, inoltre, di istituire, decorsi sei mesi dall'avvio dei lavori della Commissione Nazionale, apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupino almeno 1.200 dipendenti.

### **Art. 36**

#### **Ambiente, salute e sicurezza del lavoro**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 44 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 44 - AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di sicurezza del lavoro le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, svilupperanno tutte le azioni mirate alla costituzione di un moderno sistema di gestione per la tutela ambientale e la sicurezza sul lavoro, al fine di concretizzare un'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti si impegnano 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 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 sinteticamente al contenuto dell'art. 3 del D.Lgs. 626/94:
  - 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.
4. Le aziende provvederanno, nell'ambito di quanto previsto all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 242/96 in ordine alla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari e, ai sensi dell'art. 21, punto 2, della legge 39/2002, la valutazione 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, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

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'idoneità e l'adeguatezza. Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.
5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione 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 sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.

Le aziende organizzeranno le attività di protezione e prevenzione dei rischi anche facendo ricorso a servizi esterni qualora le competenze interne fossero insufficienti.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione 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 della introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.
7. E' fatto obbligo al lavoratore di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

Il mancato utilizzo o l'uso non regolare degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera c) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.
8. 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 piano di sicurezza 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.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 22 del D.Lgs. 626/94, 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.

10. La formazione dei dipendenti e di quella dei loro rappresentanti per la sicurezza avverrà durante l'orario di lavoro.

11. 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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 36.1 Al punto 3 del sopracitato Articolo le parole "dell'art. 3 del D.Lgs. n. 626/1994" sono sostituite da "del T.U. sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. **81/2008** e successive modificazioni".
- 36.2 Al punto 4 del sopracitato Articolo le parole "dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 242/1996" sono sostituite da "del T.U. sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. **81/2008** e successive modificazioni".
- 36.3 Al punto 22 del sopracitato Articolo le parole "dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 242/1996" sono sostituite da "del T.U. sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. **81/2008** e successive modificazioni".

### **Art. 37**

#### **Divisa**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 45 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 45 - 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'idoneità e 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. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 37.1 Le Parti attraverso uno specifico accordo aziendale, da siglarsi entro la data di decorrenza del presente Contratto, definiranno la dotazione di massa vestiario per il personale per cui è previsto l'utilizzo della divisa.

### **Art. 38**

#### **Pasti aziendali**

Le Parti nel riconoscere l'imprescindibile diritto al pasto dei lavoratori e tenuto conto delle specificità aziendali, al fine di garantire la miglior fruibilità del pasto, con riferimento al punto 2 dell'**Art. 46 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 46 - PASTI AZIENDALI**

1. I lavoratori che si trovino nelle condizioni previste nei punti sottoelencati usufruiranno del pasto aziendale, per le giornate in cui prestano servizio, nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi o alternativi alla mensa aziendale:

A. Nelle fasce orarie dalle 12.00 alle 14.00 e/o dalle 19.00 alle 21.00:

1) lavoratori che effettuano l'orario di lavoro su prestazione unica giornaliera con orario spezzato;

2) lavoratori addetti ai turni avvicendati.

B. Nelle fasce orarie dalle 11.00 alle 15.00 e/o dalle 18.00 alle 22.00:

1) lavoratori addetti ai turni non cadenzati nelle 24 ore (ad es.: personale che svolge attività di condotta o di assistenza a bordo);

2) lavoratori quando effettuano viaggi di sorveglianza e lavoratori addetti ai mezzi speciali quando operano su tali mezzi.

2. Considerata la specificità del settore e la grande varietà di situazioni che rendono difficile una regolamentazione generale dell'istituto, le parti convengono che a livello aziendale saranno definite le modalità applicative del presente articolo.

concordano quanto segue:

- 38.1 Il lavoratore fruirà del pasto aziendale, limitatamente alle giornate in cui presta servizio, e gli verrà riconosciuto un buono pasto del valore di 7,30 € utilizzabile anche nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi di mensa aziendale eventualmente presenti.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

- 38.2 Il personale mobile in servizio fuori residenza può consumare il pasto sia a pranzo che a cena.

### **Art. 39**

#### **Tutela legale e copertura assicurativa**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 47 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003

#### **ART. 47 - 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 valuteranno altresì la possibilità di 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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti:

- 39.1 Tale tutela viene estesa anche nei casi in cui il personale, nell'esercizio delle proprie funzioni e in connessione con le stesse, venisse coinvolto in fatti in cui il dipendente si debba costituire parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni fisici, materiali e morali.

### **Art. 40**

#### **Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 48 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 48 - 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:  
Anni di servizio Liv. H-G-F Liv. E-D-C Liv. B-A  
Fino a 5 anni compiuti 30 gg. 45 gg. 60 gg.  
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti 45 gg. 60 gg. 75 gg.  
Oltre i 10 anni compiuti 60 gg. 75 gg. 90 gg.
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. 63 (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, la società corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 del c.c.
4. Nel caso del raggiungimento dei requisiti previsti per il conseguimento della pensione di vecchiaia nonché in caso di mancato ritorno in servizio dal periodo militare di leva, dal servizio civile sostitutivo o dal richiamo alle armi, la risoluzione del rapporto avviene senza obbligo per l'azienda di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.
5. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 40.1 La tabella al punto 1 del sopracitato Articolo, viene aggiornata in relazione ai parametri della scala classificatoria del presente Contratto nel modo seguente:

Anni di servizio	Parametro da 100 a 120	Parametro da 121 a 165	Parametro > di 165
Fino a 5 anni di servizio	30 gg.	45 gg.	60 gg.
Oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio	45 gg.	60 gg.	75 gg.
Oltre i 10 anni di servizio	60 gg.	75 gg.	90 gg.

Al punto 2 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

### **Art. 41 Doveri del personale**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 51 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 51 - DOVERI DEL PERSONALE**

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e con spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente contratto ed i regolamenti interni dell'azienda.

In particolare:

- a) in attività che comportino contatto con il pubblico, deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine 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, ove previsto, alle formalità per la rilevazione della presenza. 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 contrari a quanto disposto dalla L. 675/96; 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. 26 (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 parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie sessuali, costituiscono un aspetto estremamente delicato la cui importanza va tenuta nella migliore considerazione. Saranno posti in essere, anche d'intesa con il Comitato bilaterale paritetico per le pari opportunità, tutti gli accorgimenti volti a sensibilizzare i preposti affinché pongano la massima attenzione su tale problema, intervenendo con la dovuta riservatezza, ma con la massima fermezza per evitare tali episodi.
- 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.
- Al riguardo, le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica tra le parti al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

### **Art. 42 Sanzioni disciplinari**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 52 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 52 - SANZIONI DISCIPLINARI**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, 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 metà della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 e alla lettera d) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 delle caratteristiche oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore e potrà irrogare una sanzione più lieve.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 42.1 Al punto 1 lettera c del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Viene pertanto superata in quanto non applicabile la disciplina posta in materia dall'allegato A del RD 148/1931.

## Svolgimento del rapporto di lavoro

### **Art. 43 Mancanze**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato agli Art. **53**,

#### **ART. 53 - 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.

**54,**

#### **ART. 54 - 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. 53;
- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno non corretto 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 specificamente indicato;
- h) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalla quale 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.

**55,**

#### **ART. 55 - 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 stesse mancanze previste nel precedente art. 54;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di attribuzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per ingiustificato ritardo a trasferirsi dove fu ordinato dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- f) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate contro altri dipendenti dell'azienda;
- g) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- h) 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 o vantaggio per sé o per terzi.

**56,**

#### **ART. 56 - 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 stesse mancanze previste nel precedente art. 55;
- 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 4 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 con vie di fatto negli impianti dell'azienda;
- h) per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

**57,**

#### **ART. 57 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA OTTO A DIECI GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 56;
- b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia dell'azienda, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- d) per uso dell'impiego al fine di trarre illecito profitto per sé o per altri;
- e) in genere, per qualsiasi negligenza o 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;
- f) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- g) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- h) per ingiustificato ritardo, per un periodo non superiore alla sola spettanza contrattuale annuale delle ferie ancora da fruire, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- i) per assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi.

**58,**

#### **ART. 58 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON**

## Svolgimento del rapporto di lavoro

### **PREAVVISO**

1. Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per le mancanze di cui alle lettere b) e g) del precedente art. 57 ripetute per più di due volte nel corso dell'anno;
- b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nella stessa mancanza prevista in una delle rimanenti lettere del precedente art. 57;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;
- d) 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;
- e) per irregolarità, trascuratezza o 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;
- f) per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
- g) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- h) per assenza ingiustificata dal servizio di sei giorni solari lavorativi consecutivi;
- i) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
- l) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

2. Il ricorso, seppure errato, a tasti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lettera d) 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.

**59**

### **ART. 59 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA**

#### **PREAVVISO**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza

che lede irrimediabilmente 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 a danno della clientela 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 violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi;
- d) 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;
- e) per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, per motivi attinenti al servizio ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplosive o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- h) 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;
- i) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione, per malversazione;
- l) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- m) in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. g) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

**del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.**

### **Art. 44**

#### **Sospensione cautelare non disciplinare**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 60 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 60 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE**

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui al precedente art. 59, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e 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. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta 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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 44.1 Al punto 1 lettera c del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

### **Art. 45**

#### **Procedimento disciplinare**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 61 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.



## Svolgimento del rapporto di lavoro

### **ART. 61 - 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, 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 sì da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della legge n. 300/70 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 portata a conoscenza del 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. I termini di cui al punto 7 possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini 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. 62 (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. 46**

#### **Collegio di conciliazione e arbitrato**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 62 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

### **ART. 62 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 61 (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 provinciale del lavoro.
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione provinciale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.
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, ciascuno 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.

### **Art. 47**

#### **Norma finale**

Per quanto non espressamente richiamato nella presente parte (Svolgimento del rapporto di lavoro) si fa rinvio a quanto disciplinato dal CCNL Attività ferroviarie del 16 aprile 2003 e alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

**Parte 7: Retribuzione**

**Art. 48  
Retribuzione**

48.1 Elementi della retribuzione

48.1.1 Sono elementi fissi della retribuzione:

- a) retribuzione tabellare;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) assegni ad personam pensionabili;
- d) indennità di funzione
- e) salario professionale;
- f) tredicesima mensilità;
- g) quattordicesima mensilità.

48.1.2 Sono elementi variabili della retribuzione:

- a) incentivi per attività specifiche;
- b) trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede;
- c) lavoro notturno;
- d) indennità di turno;
- e) lavoro domenicale e festivo;
- f) indennità di trasferimento;
- g) indennità di mobilità;
- h) reperibilità;
- i) indennità di maneggio denaro;
- j) premio di produttività;
- k) premio di risultato;
- l) premio aziendale;
- m) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;
- n) indennità diverse;
- o) lavoro straordinario.

48.2 Modalità di corresponsione della retribuzione

48.2.1 La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste entro il 27 del mese corrente per la parte di retribuzione di cui al punto 48.1.1 alle lettere a), b), c), d), e).

48.2.2 La Tredicesima e la Quattordicesima mensilità sono corrisposte secondo quanto previsto ai punti 51.2 e 51.3 dell' Art. 51 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità)

48.2.3 La retribuzione di cui al punto 48.1.2 legata a prestazioni è corrisposta entro il mese successivo.

## Retribuzione

### 48.3 Retribuzioni tabellari

In relazione a quanto previsto dal punto 14.1 dell' Art. 14 (Scala Classificatoria), i valori delle retribuzioni tabellari mensili, quantificati attribuendo un valore pari a 11,70 € per ogni punto parametrico, sono i seguenti:

PARAMETRO range	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE TABELLARE range (€)
100	Ausiliario di manutenzione	1.170,00
100	Ausiliario di ufficio	1.170,00
113-129	Operatore di ufficio	1.322,10 – 1.509,30
113-129	Operatore di manutenzione	1.322,10 – 1.509,30
116-144	Addetto alla rete commerciale	1.357,20 – 1.684,80
124-144	Capo Treno	1.450,80 – 1.684,80
124-144	Macchinista	1.450,80 – 1.684,80
134	Tecnico di ufficio	1.567,80
134	Tecnico di manutenzione	1.567,80
144	Tecnico specializzato di ufficio	1.684,80
144	Tecnico specializzato di manutenzione	1.684,80
147	Impiegato direttivo commerciale	1.719,90
147	Impiegato direttivo di manutenzione	1.719,90
147	Impiegato direttivo di produzione	1.719,90
147	Impiegato direttivo di staff	1.719,90
151-171	Professional (Specialist) – Quadro	1.766,70 – 2.000,70
151-171	Responsabile di struttura – Quadro	1.766,70 – 2.000,70

48.4 La retribuzione prevista al precedente punto, unitamente alla scala classificatoria sarà oggetto di revisione a seguito del rinnovo del CCNL Mobilità\Attività Ferroviarie per i necessari adeguamenti.

### 48.5 Criteri di confluenza e assegni ad personam pensionabili

Per l'applicazione dei criteri di confluenza di cui all'Art. 11 del presente Contratto:

- la retribuzione fissa di origine del personale che confluisce dal CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 nella nuova scala classificatoria è costituita dalle seguenti voci: minimo contrattuale, salario professionale, E.D.R. 2008 contratto unico, indennità di funzione ed eventuali assegni ad personam preesistenti, così come definite all'Art. 63 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.  
La retribuzione di cui sopra, al netto degli assegni ad personam eventualmente preesistenti, è incrementata di una componente che valorizza l'effetto dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 38 ore. Tale componente è quantificabile in un incremento percentuale del 5,56% (38 ore / 36 ore) del minimo tabellare.
- la retribuzione fissa di origine del personale che confluisce dal CCNL Autoferrotranvieri nella nuova scala classificatoria è costituita dalle seguenti voci: minimo tabellare, contingenza, T.D.R., ICV, indennità mensa ed eventuali assegni ad personam preesistenti e altre voci fisse presenti nel precedente schema retributivo (trattamento sostitutivo e quota fissa).  
La retribuzione di cui sopra rimane inalterata, a fronte di una riduzione dell'orario settimanale di 1 ora (dalle attuali 39 ore a 38 ore).
- la retribuzione fissa di destinazione Trenord è costituita dalle seguenti voci: retribuzione tabellare di cui al 48.3 del presente Articolo, e Salario Professionale di cui all'Art. 53 del presente Contratto.

## Retribuzione

L'applicazione dei criteri di cui sopra in fase di confluenza nella scala classificatoria del presente Contratto potrebbe generare delle eccedenze di retribuzione. Tali eccedenze saranno conservate e garantite come assegni ad personam pensionabili, non frazionabili né rivalutabili e non riassorbibili. Le eccedenze di cui sopra potranno essere utilizzate solo per riassorbire gli importi derivanti da eventuali ristrutturazioni dei minimi contrattuali o di elementi fissi della retribuzione conseguenti dall'applicazione della scala classificatoria connessa al rinnovo del CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie. Tali valori concorrono altresì alla determinazione di Tredicesima e Quattordicesima mensilità come definito nell' Art. 51 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) nonché alla determinazione del TFR, come definito nell' Art. 66 (Trattamento di fine rapporto).

### 48.6 Retribuzione giornaliera e oraria

48.6.1 La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 (52 settimane annue / 12 mesi annui \* 6 giorni settimanali) la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 del presente articolo.

48.6.2 La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 160 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 del presente articolo.

## **Art. 49**

### **Aumenti periodici di anzianità**

49.1 Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa, quantificato attribuendo un valore pari a 0,21 € per ogni punto parametrico, pari a:

PARAMETRO range	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO A.P.A. range (€)
100	Ausiliario di manutenzione	21,00
100	Ausiliario di ufficio	21,00
113-129	Operatore di ufficio	23,73 – 27,09
113-129	Operatore di manutenzione	23,73 – 27,09
116-144	Addetto alla rete commerciale	24,36 – 30,24
124-144	Capo Treno	26,04 – 30,24
124-144	Macchinista	26,04 – 30,24
134	Tecnico di ufficio	28,14
134	Tecnico di manutenzione	28,14
144	Tecnico specializzato di ufficio	30,24
144	Tecnico specializzato di manutenzione	30,24
147	Impiegato direttivo commerciale	30,87
147	Impiegato direttivo di manutenzione	30,87
147	Impiegato direttivo di produzione	30,87
147	Impiegato direttivo di staff	30,87
151-171	Professional (Specialist) – Quadro	31,71 – 35,91
151-171	Responsabile di struttura – Quadro	31,71 – 35,91

49.2 Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.

49.3 Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.

## Retribuzione

- 49.4 All'atto del passaggio al parametro superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel parametro di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo parametro al precedente punto 49.1; la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo parametro.
- 49.5 Alla data di decorrenza del presente contratto al lavoratore saranno attribuiti gli aumenti biennali spettanti sulla base dell'anzianità maturata. Nel caso in cui alla stessa data il lavoratore abbia maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità superiore alla somma spettante sulla base del presente articolo la differenza verrà mantenuta al lavoratore mediante un assegno ad personam pensionabile.
- 49.6 In caso di successivo passaggio al livello/parametro superiore in applicazione del precedente punto 49.4, la differenza di cui al precedente comma del presente punto 49.5 sarà riassorbita fino a concorrenza del nuovo importo mensile per scatti di anzianità spettante.

Le eventuali differenze economiche scaturite dall'applicazione del precedente punto 49.5 sono considerate a tutti gli effetti nella retribuzione di cui al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione).

### **Art. 50 E.D.R.**

- 50.1 Nei confronti dei lavoratori provenienti dal ramo Trenitalia ai quali, alla data di entrata in vigore del presente contratto venivano riconosciuti gli EDR 8.11.1995 e 11.9.1998 in applicazione dell'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003, gli stessi EDR continuano ad essere riconosciuti, a decorrere dal 1° ottobre 2012, nelle misure mensili riportate nelle colonne C e D della tabella (all. A) allegata al ripetuto art. 30, in relazione all'ex profilo professionale (colonna B della stessa tabella – all. A) rivestito alla suddetta data del 31.7.2003 e con riferimento all'ex figura professionale rivestita alla data del 30 settembre 2012 (colonna A della stessa tabella – all. A).
- 50.2 A conferma della disciplina degli EDR di cui al precedente punto 1 vigente alla suddetta data del 31.7.2003, gli stessi non sono utili ai fini della determinazione della retribuzione spettante in occasione dei passaggi alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale o a livello professionale superiore.

In considerazione della nuova struttura della retribuzione definita nel presente contratto e nella parte VI del CCNL AF, quanto corrisposto mensilmente a titolo di EDR deve essere riassorbito, a decorrere dal 1° ottobre 2012, dai seguenti elementi retributivi:

- a) salario professionale, di cui all'art. 67 del CCNL AF;
  - b) tredicesima mensilità di cui al punto 51.2 dell'Art. 51 del presente contratto;
  - c) assegni ad personam pensionabili di cui alla lettera c) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 del presente contratto;
  - d) ove gli elementi retributivi di cui alla precedente lettera a) consentano solo parzialmente il previsto riassorbimento, quest'ultimo va completato sulle altre voci accessorie della retribuzione (escluso lo straordinario e la trasferta) riferite allo stesso mese o, se insufficienti, su quelle del mese successivo, fino a completa copertura degli EDR di cui sopra.
- 50.3 Si conferma che l'EDR 8.11.1995, di cui alla colonna C della tabella (all. A) all'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003, viene corrisposto mensilmente per dodici mensilità e riassorbito mensilmente dalle voci retributive di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 2.

## Retribuzione

Si conferma, altresì, che lo stesso EDR 8.11.1995 viene erogato anche in occasione della corresponsione della 13a mensilità di cui al punto 51.2 dell'Art. 51 del presente contratto e dagli assegni ad personam pensionabili di cui alla lettera c) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 del presente contratto; il riassorbimento dell'EDR 8.11.1995 deve essere effettuato nelle seguenti circostanze:

- a) viene effettuato esclusivamente dall'importo complessivo dagli assegni ad personam pensionabili di cui alla lettera c) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 del presente contratto;
  - b) non viene effettuato sull'importo complessivo della 13a mensilità.
- 50.4 Si conferma che l'EDR 11.9.1998, di cui alla colonna D della tabella (all. A) all'art. 30 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 16.4.2003, viene corrisposto mensilmente per dodici mensilità e riassorbito mensilmente dalle voci retributive di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 2.

Si conferma, altresì, che lo stesso EDR 11.9.1998 viene erogato anche in occasione della corresponsione della 13a mensilità, come espressamente indicato al punto 51.2 dell'Art. 51 del presente contratto, ed il riassorbimento viene effettuato sull'importo complessivo della 13a mensilità.

- 50.5 Gli importi degli EDR 8.11.1995 e 11.9.1998 restano confermati nelle misure riconosciute ai lavoratori interessati alla data di entrata in vigore del presente contratto e non sono rivalutabili.
- 50.6 Gli EDR 8.11.1995 e 11.9.1998 non competono o vanno ridotti in tutti i casi di mancata corresponsione o di riduzione della retribuzione pensionabile

### **Art. 51**

#### **Tredicesima e Quattordicesima mensilità**

- 51.1 Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 48.2 dell' Art. 48 (Retribuzione), una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c), d), e) del punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione).
- 51.2 La tredicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 51.1, entro il 15 dicembre dello stesso anno.
- 51.3 La quattordicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 51.1, entro il 31 luglio dello stesso anno.
- 51.4 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.
- 51.5 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 51.4 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.
- 51.6 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.
- 51.7 Le Parti si danno atto che per i lavoratori già occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno applicato il CCNL 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.

## Retribuzione

### **Art. 52 Indennità di funzione**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 66 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 66 - INDENNITA' DI FUNZIONE**

1. Ai quadri compete una indennità di funzione mensile determinata come di seguito indicato:

1.1 un importo mensile in relazione alla peculiare natura delle responsabilità proprie della qualifica rivestita, alle specifiche funzioni e alle tipologie di attività definite nelle declaratorie di livello e di profilo di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL, nelle misure di seguito indicate

a) Livello A: € 238,00

b) Livello B: € 159,00;

1.2 un ulteriore importo mensile che tiene conto della compensazione prevista al punto 4 dell'art. 23 del presente CCNL, nelle misure di seguito indicate:

c) Livello A: € 87,00

d) Livello B: € 75,00.

2. Ai lavoratori dei livelli A e B che svolgano le funzioni di Titolare d'impianto, le misure delle indennità di funzione di cui sopra sono incrementate rispettivamente di € 52,00 mensili per i lavoratori inquadrati nel livello A e di € 36,00 mensili per i lavoratori inquadrati nel livello B.

3. Ai lavoratori con funzioni direttive inquadrati nel livello C dell'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL compete una indennità di funzione mensile pari a € 44,00.

Nell'ambito del sopracitato articolo, si specifica che per Trenord:

- a) Per livello A si intendono i profili professionali Quadro 171.
- b) Per livello B si intendono i profili professionali Quadro 151.
- c) Per Livello C: si intendono i profili professionali Impiegato direttivo 147.

### **Art. 53 Salario professionale**

53.1 Ai lavoratori compete il salario professionale in ragione della funzionalità produttiva propria delle differenti figure professionali e, ove previsto, in relazione alle caratteristiche e 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 tredicesima e quattordicesima mensilità come definite nell'Art. 51 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) del presente Contratto.

PARAMETRO (range)	PROFILO PROFESSIONALE	Salario professionale (€)
100	Ausiliario di manutenzione	38,73
100	Ausiliario di ufficio	56,66
113-129	Operatore di ufficio	69,94
113-129	Operatore di manutenzione	78,07
116-144	Addetto alla rete commerciale	137,22
124-144	Capo Treno	142,54
124-144	Macchinista	208,96
134	Tecnico di ufficio	104,02
134	Tecnico di manutenzione	125,48
144	Tecnico specializzato di ufficio	104,02
144	Tecnico specializzato di manutenzione	175,94
147	Impiegato direttivo commerciale	212,52
147	Impiegato direttivo di manutenzione	212,52
147	Impiegato direttivo di produzione	212,52
147	Impiegato direttivo di staff	212,52
151-171	Professional (Specialist) – Quadro	279,10
151-171	Responsabile di struttura – Quadro	301,10

## Retribuzione

### **Art. 54 Incentivo attività specifiche**

#### 54.1 Incentivo per attività di condotta

54.1.1 Per il personale inquadrato nel profilo professionale Macchinista è istituita una remunerazione variabile dell'attività di condotta, come definita al punto 17.7 dell'Art. 17 (Orario di lavoro – Disciplina particolare per il personale mobile), determinata come segue:

- a) 6 € / ora per le prime 2 ore di condotta nel turno;
- b) 0,15 € / minuto dal 121° al 180° minuto di condotta nel turno;
- c) 0,20 € / minuto dal 181° al 240° minuto di condotta nel turno;
- d) 0,20 € / minuto dal 241° al 300° minuto di condotta nel turno;
- e) 0,30 € / minuto dal 301° al 360° minuto di condotta nel turno;
- f) 0,35 € / minuto dal 361° al 420° minuto di condotta nel turno;
- g) 0,43€/ minuto dal 421° minuto di condotta nel turno in poi.

54.1.2 È istituita, in aggiunta a quanto previsto dal precedente 54.1.1, una remunerazione variabile dell'attività di condotta complessiva sviluppata nel turno a cui concorrono il totale minuti di guida sia relativamente alla condotta consecutiva sia non consecutiva, determinata come segue:

- d) 15 € al raggiungimento delle 3 ore di condotta nel turno;
- e) 25 € al raggiungimento delle 4 ore di condotta nel turno;
- f) 30 € al raggiungimento delle 5 ore di condotta nel turno;
- g) 35 € al raggiungimento delle 6 ore di condotta nel turno;
- h) 40 € al raggiungimento delle 7 ore di condotta nel turno.

54.1.3 All'interno di uno specifico accordo potranno essere definiti ulteriori elementi che concorrano alla determinazione della remunerazione variabile specifica del macchinista quali, ad esempio, incentivi all'utilizzo degli strumenti tecnologici messi a disposizione del lavoratore che concorrano al miglioramento dei processi aziendali e, quindi, al miglioramento della performance resa al cliente finale.

#### 54.2 Incentivo per attività di scorta

54.2.1 Per il personale inquadrato nel profilo professionale Capo Treno è istituita una remunerazione variabile dell'attività di scorta, determinata come segue:

- a) 3 € / ora per le prime 2 ore di scorta nel turno;
- b) 3,6 € / ora per la terza ora di scorta nel turno;
- c) 0,06 € / minuto dal 181° al 240° minuto di scorta nel turno;
- d) 0,08 €/ minuto dal 241° al 300° minuto di scorta nel turno;
- e) 0,10 € / minuto dal 301° al 360° minuto di scorta nel turno;
- f) 0,12 € / minuto dal 361° al 420° minuto di scorta nel turno;
- g) 0,14 € / minuto dal 421° minuto di scorta nel turno in poi.

54.2.2 È istituita, inoltre, una remunerazione variabile a tutto il personale che effettua l'attività di controlleria per contribuire alla riduzione dell'evasione tariffaria, determinata come segue:



## Retribuzione

- a) 2,00 € di indennità fissa per ogni regolarizzazione effettuata a bordo treno, a terra e/o nelle stazioni;
- b) 25% dell'importo delle somme riscosse a titolo di sovrattassa.

All'interno di uno specifico accordo potranno essere definiti ulteriori elementi che concorrano alla determinazione della remunerazione variabile specifica del capo treno quali, ad esempio, incentivi all'utilizzo degli strumenti tecnologici messi a disposizione del lavoratore che concorrano al miglioramento dei processi aziendali e, quindi, al miglioramento della performance resa al cliente finale.

54.3 A livello aziendale le Parti potranno definire ulteriori incentivi per altre attività specifiche.

### **Art. 55**

#### **Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 72 del CCNL Attività ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 72 - TRASFERTA E ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITA' 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, verrà corrisposto:

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) il rimborso delle spese documentate di pernottamento e di prima colazione in albergo, quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo di € 60,00 per notte. 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 di € 26,00 nel caso di due pasti, o fino al limite massimo di € 15,00 per un solo pasto;

d) un'indennità di trasferta giornaliera pari a € 32,00, 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 pari ad € 12,00 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 punto 1, riconosciuti al personale in trasferta, sono escluse 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. 40 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.

##### **2. Assenza dalla residenza**

2.1 Al personale di condotta ed al personale di bordo in servizio sui treni 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

## Retribuzione

residenza di lavoro, quando effettuata 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: € 1,20
- b) per servizi con riposo fuori residenza: € 2,10
- c) per servizi di accompagnamento notte nelle carrozze cuccette: € 0,90.

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 corrisposto il compenso di cui alla precedente lettera a).

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: € 1,90
- b) per servizi con riposo fuori residenza: € 3,00
- c) per servizi di accompagnamento notte nelle carrozze cuccette: € 1,44.

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 Il compenso per assenza dalla residenza di lavoro è soggetto allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.

2.4 Il compenso per assenza dalla residenza di lavoro è escluso 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 residenza 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: € 4,60
- Rimanente personale € 3,70.

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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

## **Art. 56**

### **Indennità per lavoro notturno**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 70 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 70 - INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO**

1. Ai lavoratori che prestano servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 è corrisposta una indennità oraria per lavoro notturno pari a € 2,20.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità:

- a) per i lavoratori di cui alle lettere a), c), d) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, si arrotonda ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti dell'intera prestazione giornaliera;
- b) per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 del citato art. 22 si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.

3. Al personale di macchina ed al personale di bordo 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 dell'art. 72 (Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede) del presente CCNL, viene corrisposta una indennità giornaliera di pernottazione pari a € 2,80.

La medesima indennità di cui al comma precedente viene corrisposta anche al personale di equipaggio delle navi traghetto che parte e arriva tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o che rimane fuori residenza per tutto o parte del periodo stesso.

L'indennità di cui al presente punto 3 non compete quando il lavoratore ha titolo all'indennità di trasferta di cui al punto 1 del citato art. 72.

## **Art. 57**

### **Indennità di turno**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 76 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 76 - INDENNITA' DI TURNO**

1. Per ogni giornata di presenza ai lavoratori è corrisposta una indennità, in base al turno espletato, nelle misure di seguito indicate:

- a) turni avvicendati nelle 24 ore, € 1,70 (di cui alla lettera a del punto 1.6 dell'art. 22 "Orario di lavoro" del presente CCNL)
- b) turni non cadenzati nelle 24 ore, € 1,90 (di cui alla lettera b del punto 1.6 dell'art. 22 "Orario di lavoro" del presente CCNL)
- c) turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in seconda) € 0,85 (di cui alla lettera c del punto 1.6 dell'art. 22 "Orario di lavoro" del presente CCNL)

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. 36 (Permessi) del presente CCNL.

## **Art. 58**

### **Lavoro domenicale e festivo**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 71 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

## Retribuzione

Al punto 4 del sopracitato Articolo le voci retributive su cui calcolare l'indennità oraria del 35% sono riferite alle lettere a), b) c), e) al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

### **ART. 71 - INDENNITA' PER LAVORO DOMENICALE O FESTIVO**

1. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposta una indennità pari a € 18,00.
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 € 60,00.
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. 24 (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 4 dell'art. 63 (Retribuzione);
  - b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 64;
  - c) salario professionale, di cui all'art. 67 (Salario professionale).

### **Art. 59**

#### **Indennità di Trasferimento**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 73 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

### **ART. 73 - INDENNITA' DI TRASFERIMENTO**

1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art. 40 (Trasferimenti individuali) 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. 72 (Trasferta e trattamenti speciali per attività ricorrenti 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 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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (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'installazione 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. 40 (Trasferimenti individuali) 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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

## Retribuzione

59.1 Al punto 5 del sopracitato Articolo la retribuzione giornaliera di riferimento è data dalle voci alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

### **Art. 60 Reperibilità**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 74 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 74 - REPERIBILITA' E DISPONIBILITA'**

1. Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità 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 altrimenti prevedibili.

2. Per le peculiari necessità del servizio ferroviario, la reperibilità è prevista per i lavoratori addetti alla manutenzione delle infrastrutture. Ulteriori specifici settori di attività interessati all'istituto della reperibilità potranno essere individuati previa intesa tra le parti a livello aziendale.

3. 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. 51 (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 comma, 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 comma, 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 9.

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.

4. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2, di guasti o anomalie e comunque fino al ripristino della funzionalità. Il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

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 9, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.

5. 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. 23 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

6. Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno i seguenti trattamenti retributivi specifici:

6.1 *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 € 13,50  
b) se si tratta di giornate solari libere dal servizio € 31,00.

L'individuazione dei compensi per le giornate lavorative o libere dal servizio 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 € 57,00.

6.2 *Indennità di chiamata*  
Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 6.1, una indennità per ogni chiamata nella misura di € 19,00.

Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda.

La misura dell'indennità di chiamata di cui al precedente comma è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento.

6.3 Le prestazioni rese dai lavoratori chiamati ad effettuare interventi in reperibilità vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste all'art. 69 (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.

7. Le aziende, per far fronte a situazioni contingenti di cui al precedente punto 4, potranno ricorrere a lavoratori disponibili, preventivamente individuati su base volontaria, per interventi al di fuori del normale orario di lavoro.

In tali casi al lavoratore compete una indennità di chiamata pari a € 32,00, 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 6.3.

Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore resosi disponibile e rintracciato gli stessi doveri previsti per il personale reperibile.

8. 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.

## Retribuzione

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.

9. 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. 61**

#### **Indennità di maneggio denaro**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 75 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 75 - INDENNITA' 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, con responsabilità diretta per eventuali ammanchi, compete una indennità giornaliera pari a € 2,00.

2. Ai lavoratori che, svolgendo attività di controlloria a bordo dei treni, scoprono irregolarità o abusi nel trasporto dei viaggiatori viene riconosciuta, invece, una percentuale non inferiore al 25% dell'importo delle somme riscosse a titolo di sovrattassa, ovvero una percentuale non inferiore al 5% 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.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

61.1 Il punto 2 del sopracitato Articolo è sostituita dal punto 54.2.2 dell'Art. 54 (Incentivo attività specifiche) del presente Contratto.

### **Art. 62**

#### **Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 77 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003.

#### **ART. 77 - INDENNITA' 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 € 10,33.

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 € 1,29.

1.3 Ai lavoratori che svolgono saltuariamente attività di de-coibentazione dell'amianto in appositi ambienti all'uopo attrezzati e protetti denominati di "tipo A", è corrisposta, per ogni giornata di effettiva utilizzazione in tale attività, una indennità giornaliera pari a € 20,66.

I lavoratori possono essere utilizzati in tale attività per non più di 5 giorni consecutivi e fino ad un massimo di dieci giorni nell'arco di quattro mesi.

1.4 Il trattamento di cui al precedente punto 1.3 è esteso anche al personale che collauda le operazioni di bonifica e decoibentazione presso le officine delle aziende medesime o presso le industrie private incaricate dell'attività.

1.5 Ai lavoratori che svolgono saltuariamente attività in luoghi con presenza di amianto, denominati ambienti di "tipo S", è corrisposta, per ogni giornata di effettiva utilizzazione in tale attività, una indennità giornaliera pari a € 5,16.

1.6 Ai lavoratori del settore sanitario individuati con i criteri previsti dal DPR 270/87 e dalla legge 460/88 addetti ad apparecchiature radiologiche è corrisposta una indennità giornaliera di € 4,80.

1.7 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 € 1,50.

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 € 0,75.

### **Art. 63**

#### **Indennità diverse**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 78 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 78 - INDENNITA' DIVERSE**

1. Nei periodi di flessibilità multiperiodale di cui al punto 1.2 dell'art. 22 (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) nel caso di periodi di flessibilità di cui al 3° comma del punto 1.2 dell'art. 22:

a.1) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 18,00

a.2) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore e fino a 6 ore: € 36,00

b) nel caso di periodi di flessibilità di cui al 1° comma del punto 1.2 dell'art. 22:

b.1) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 22,00

## Retribuzione

a.2) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore e fino a 6 ore: € 43,00.

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. 22 (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. 22 (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 A, B, C, D: € 17,00;

b) per i lavoratori dei livelli professionali E, F, G, H: € 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. 36 (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. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verranno corrisposte le indennità di seguito indicate per ciascuno dei servizi programmati ed effettuati in regime di flessibilità concordata.

4.1 Per la flessibilità di cui al punto 2.6.1 del ripetuto art. 22, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 12,00.

4.2 Per le flessibilità di cui ai punti 2.6.3, 2.6.4, 2.8.2, 2.10.1, 2.10.2 e 2.10.3 dell'art. 22, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a:

a) € 8,00, per i servizi collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00;

b) € 10,00, per i servizi interessanti le fasce orarie 0.01–1.00 e 4.00-4.59.

4.3 Per la flessibilità di cui al punto 2.7.1 dell'art. 22, ai lavoratori è corrisposta una indennità pari a € 12,00.

4.4 Nei casi di cumulo delle flessibilità di cui ai precedenti punti 4.1, 4.2 e 4.3, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità complessiva pari a € 16,00.

4.5 Nel caso di servizi in regime di flessibilità concordata programmati e non effettuati dall'azienda, al lavoratore verrà comunque corrisposta la prevista indennità e il lavoratore resta a disposizione dell'azienda per un altro servizio.

Nel caso di reimpiego, al lavoratore verrà corrisposta l'indennità di maggior valore tra quella prevista per il servizio originariamente programmato e quella eventualmente spettante per il nuovo servizio.

Nel caso il lavoratore non venga reimpiegato e, per effetto del servizio originariamente programmato, si fosse verificato il cumulo delle flessibilità di cui ai precedenti punti 4.1, 4.2 e 4.3, al lavoratore verrà corrisposta, in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 4.4, l'indennità di importo maggiore tra quelle indicate ai punti 4.1, 4.2 e 4.3 corrispondenti al servizio non effettuato.

4.6 Le indennità di cui al presente punto 4 non vengono corrisposte in caso di assenza a qualsiasi titolo.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

63.1 Il punto 4 del sopracitato Articolo non trova applicazione in Trenord.

63.2 Il punto 1 del sopracitato Articolo trova applicazione in Trenord solo per il personale di terra.

### **Art. 64**

#### **Competitività e premialità**

64.1 Le Parti concordano che il contesto di mercato di riferimento e le sue evoluzioni di breve e medio periodo fanno emergere la centralità dell'obiettivo di incremento delle competitività in generale dell'azienda e nello specifico dei lavoratori, passando attraverso l'innalzamento del livello di produttività. La disciplina contenuta nel presente contratto è costruita in coerenza con la necessità di disporre delle opportune leve gestionali finalizzate a garantire la flessibilità e il miglioramento delle performance aziendali e, quindi, del servizio reso al cliente finale.

64.2 Il miglioramento delle performance determina le condizioni favorevoli alla crescita della domanda, con conseguente incremento delle risorse disponibili da parte dell'azienda per effetto dei maggiori introiti da traffico; le maggiori risorse disponibili consentono da un lato il miglioramento continuo del servizio indirizzando nuovi investimenti e dall'altro la remunerazione della performance di produttività garantita dai lavoratori.

64.3 Il circolo virtuoso derivante dal paradigma "più produttività, più qualità, più risorse disponibili, più remunerazione" si autoalimenta e consente il miglioramento continuo del servizio; in coerenza con il paradigma richiamato, si imposta un meccanismo di premialità, articolato su tre livelli, come di seguito definito:

- Premio di produttività individuale;
- Premio di risultato;
- Premio aziendale.

## Retribuzione

64.3.1 La quantificazione dei premi complessivi aziendali dovrà essere coerente con il principio che al miglioramento delle prestazioni aziendali, di comparto e individuali debba seguire un incremento delle risorse distribuite in termini di salario ai dipendenti.

### 64.3.2 Premio di produttività individuale

Tale meccanismo premiante sarà legato all'extra performance individuale (ovvero di un comparto aziendale: quali ad esempio un impianto di manutenzione, un gruppo di macchinisti, un gruppo di capitreno, un ufficio di staff, ecc.) in termini di flessibilità rispetto all'applicazione della normativa oggetto del presente contratto e del raggiungimenti di determinati obiettivi di performance.

Il meccanismo valuterà sulla base di un numero di indicatori di performance concordati tra le Parti che saranno presi a riferimento, la prestazione individuale resa a confronto rispetto ad altri individui (ovvero comparti), con l'obiettivo di premiare l'eccellenza in tutti i processi aziendali.

Il premio sarà commisurato in relazione agli obiettivi concordati tra le Parti e riproporzionato in relazione alla partecipazione attiva al lavoro da parte dei singoli dipendenti al fine di rendere comparabili i singoli individui e secondo un principio di equità organizzativa; a titolo esemplificativo potrà essere corrisposto il premio sulla base della misurazione della presenza al lavoro (ore lavorate su ore lavorabili).

### 64.3.3 Premio di risultato

Il premio di risultato sarà legato al raggiungimento di obiettivi di processo (quali ad esempio disponibilità del materiale rotabile; puntualità e regolarità del servizio; *customer satisfaction*, ecc.) e riconosciuto ai dipendenti interessati dal processo oggetto di valutazione.

La definizione del meccanismo di funzionamento del premio di risultato dovrà prendere a riferimento una serie di fattori che saranno congiuntamente analizzati tra le Parti, quali a titolo esemplificativo:

- focus preliminare della performance del processo aziendale;
- esame dei punti di debolezza in termini di competitività aziendale rispetto al processo in esame da migliorare e su cui fissare i nuovi obiettivi;
- individuazione di obiettivi di miglioramento da perseguire nel periodo di validità dell'accordo aziendale su competitività e premialità. Gli obiettivi potranno riguardare l'intera azienda nel suo complesso oppure essere differenziati per singoli processi. Al fine di agire contemporaneamente sul raggiungimento di più obiettivi e rendere maggiormente incisivo il meccanismo incentivante, le Parti potranno decidere di collegare il premio al raggiungimento di più obiettivi;
- definizione dettagliata dei meccanismi di valutazione per verificare il raggiungimento delle performance attese.

### 64.3.4 Premio aziendale

Il premio aziendale è legato al raggiungimento degli obiettivi di redditività e, in generale, di sostenibilità economico-finanziaria necessari alla continuità aziendale, riconosciuto a tutti i dipendenti senza distinzioni di processo/comparto o unità organizzativa.

Così come il premio individuale, il premio aziendale sarà riproporzionato in relazione alla partecipazione attiva al lavoro da parte dei singoli dipendenti secondo un principio di equità organizzativa.

64.4 Tutti e tre i livelli di premialità proposti perseguono l'obiettivo di correlare incentivi economici al verificarsi di specifiche fattispecie, quali incrementi di produttività, qualità, efficacia, efficienza, innovazione, competitività e redditività aziendale.

## Retribuzione

- 64.5 I premi per ognuno dei tre livelli individuati saranno concordati tra le Parti e faranno riferimento al raggiungimento e superamento degli obiettivi così come condivisi all'interno di apposito accordo tra le Parti, in coerenza con il piano d'impresa, il budget e il bilancio annuale.
- 64.6 La definizione degli obiettivi, la quantificazione dei premi per profilo professionale, i meccanismi di funzionamento del sistema premiante sono oggetto di apposito accordo tra le Parti entro la data di decorrenza del presente Contratto.
- 64.7 All'interno dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", è specificato l'orizzonte temporale di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e la durata di validità dell'accordo (di norma annuale).
- 64.8 In coerenza con il "patto di competitività" che Trenord intende realizzare con i propri dipendenti, in via transitoria per i primi 12 mesi di avvio del meccanismo di premialità dalla data di decorrenza del presente contratto, sono definiti gli importi minimi per profilo professionale a titolo di riconoscimento mensile di un premio erogato sulla base dei livelli di produttività individuale (assimilabili alle giornate di presenza) espressi, il cui valore sarà commisurato per ogni dipendente alle indennità percepite nell'anno precedente.
- 64.9 Per gli assunti successivamente alla data di decorrenza del presente contratto e per il periodo transitorio richiamato verrà riconosciuto l'importo minimo del profilo professionale di appartenenza.
- 64.10 Il riconoscimento mensile a titolo di "patto di competitività" è erogato su 12 mensilità ad ogni dipendente appartenente ai singoli profili professionali, in coerenza con la seguente tabella in cui sono definiti gli importi minimi del premio:

PARAMETRO (range)	PROFILO PROFESSIONALE	Importo individuale mensile minimo (€)
100	Ausiliario di manutenzione	66,00
100	Ausiliario di ufficio	66,00
113-129	Operatore di ufficio	83,00
113-129	Operatore di manutenzione	98,00
116-144	Addetto alla rete commerciale	102,00
124-144	Capo Treno	97,00
124-144	Macchinista	137,00
134	Tecnico di ufficio	109,00
134	Tecnico di manutenzione	132,00
144	Tecnico specializzato di ufficio	109,00
144	Tecnico specializzato di manutenzione	159,00
147	Impiegato direttivo commerciale	96,00
147	Impiegato direttivo di manutenzione	166,00
147	Impiegato direttivo di produzione	101,00
147	Impiegato direttivo di staff	166,00
151-171	Professional (Specialist) – Quadro	17,00
151-171	Responsabile di struttura – Quadro	51,00

- 64.10.1 All'interno dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", oltre a quanto già definito ai punti 64.6 e 64.7 e 64.9 del presente Articolo per i primi 12 mesi di decorrenza del Contratto, ai fini della determinazione dei premi complessivi saranno



## Retribuzione

tenuti in considerazione i valori riportati nella tabella al punto 64.10 del presente Articolo.

### **Art. 65 Lavoro straordinario**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 76 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 69 - 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 7 dell'art. 63

(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 4 dell'art. 63 (Retribuzione);
- b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 64;
- c) salario professionale, di cui all'art. 67 (Salario professionale).

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

65.1 Al punto 2 del sopracitato Articolo:

- Il divisore orario è definito al punto 48.6.2 all'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto;
- La retribuzione mensile di riferimento per il calcolo è data dalle voci alle lettere a), b), c), d), e) al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

### **Art. 66 Trattamento di fine rapporto**

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'**Art. 79 del CCNL Attività Ferroviarie** del 16 aprile 2003,

#### **ART. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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; 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.

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:

- Minimo contrattuale, di cui al punto 4,
- assegni ad personam pensionabili di cui al punto 5 ed E.D.R. di cui al punto 6 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL;
- Aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 del presente CCNL;
- Tredicesima e quattordicesima mensilità, di cui all'art. 65 del presente CCNL;
- Indennità di funzione, di cui all'art. 66 del presente CCNL;
- Salario professionale, di cui all'art. 67 del presente CCNL;
- Indennità per lavoro notturno, di cui all'art. 70 del presente CCNL;
- Indennità per lavoro domenicale o festivo, di cui all'art. 71 del presente CCNL,
- Compenso per reperibilità, di cui al punto 6.1 dell'art. 74 del presente CCNL;
- Indennità per maneggio denaro, di cui all'art. 75 del presente CCNL;
- Indennità di turno, di cui all'art. 76 del presente CCNL;
- Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate, di cui all'art. 77 del presente CCNL;
- Indennità di cui al punto 3 dell'art. 78 del presente CCNL.

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. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR. 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.

5. In relazione a quanto previsto al 3° comma dell'art. 49 (Fondo pensione complementare) del presente CCNL, le parti individueranno a livello aziendale la quota del TFR accantonato da destinare alla pensione integrativa.

ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

66.1 Il punto 2 del sopracitato Articolo viene sostituito dal seguente:

## Retribuzione

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:

- a) retribuzione tabellare
- b) aumenti periodici di anzianità
- c) tredicesima e quattordicesima mensilità
- d) assegni ad personam pensionabili
- e) indennità di funzione
- f) salario professionale
- g) indennità per lavoro notturno
- h) indennità per lavoro domenicale e festivo
- i) compenso per reperibilità
- j) indennità per maneggio denaro
- k) indennità di turno
- l) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate
- m) indennità diverse (Art. 63 del presente contratto).

## **Parte 8: Welfare**

### **Art. 67 Premessa**

Le Parti riconoscono al welfare aziendale un ruolo fondamentale per concorrere alla soddisfazione dei dipendenti, favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, tutelando le famiglie e garantendo supporto sociale ed economico.

Di seguito sono disciplinati gli strumenti welfare che l'azienda intende offrire ai propri dipendenti e alle loro famiglie. Quanto normato nel presente contratto si applica a tutti i dipendenti assunti dopo la data di stipula dello stesso. I dipendenti già in forza a tale data, hanno la facoltà di mantenere gli strumenti welfare disciplinati dai CCNL vigenti e dagli accordi aziendali dei Gruppi di provenienza, ovvero di aderire al nuovo welfare aziendale Trenord. La scelta di mantenere i trattamenti precedenti al cambio di contratto, implica la rinuncia alla totalità di quanto disciplinato in seguito. La scelta di adesione al nuovo schema welfare aziendale dovrà avvenire entro la data di decorrenza del presente Contratto.

### **Art. 68 Fondo pensione complementare**

- 68.1 Le Parti individuano quale forma di previdenza complementare contrattuale, ai sensi del Decreto Legislativo 252/2005, il "Fondo Pensione FNM", iscritto al n. 1165 dell'Albo Fondi Pensione, costituito il 22 luglio 1992 di seguito denominato "Fondo".
- 68.2 Destinatari del "Fondo", sono tutti i lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, compresi quelli con Contratto a tempo determinato, stipulati per una durata superiore a 6 mesi, che abbiano superato il periodo di prova.
- 68.3 Il contributo aziendale al finanziamento delle posizioni individuali dei dipendenti del Fondo è individuato nella misura del 3,3% della Retribuzione Fissa mensile così come definita al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione).
- 68.4 Per i dipendenti provenienti dal CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 e precedentemente iscritti al Fondo Pensione Eurofer, il contributo aziendale di cui al precedente 68.3 è pari a:
- 2,0% per il primo anno;
  - 2,6% per il secondo anno;
  - 3,3% dal terzo anno in avanti.
- 68.5 I contributi aggiuntivi del singolo aderente e le quote di TFR da destinare al fondo sono normate dal regolamento del Fondo e relativi accordi specifici.

### **Art. 69 Assistenza integrativa**

- 69.1 Le Parti si impegnano a garantire, attraverso la Cassa di Mutuo Soccorso FNM, ai dipendenti interessati ed ai loro familiari, a partire dalla data di decorrenza del presente contratto:
- sussidi ad integrazione di prestazioni sanitarie e delle spese di cura sostenute;
  - provvidenze in aiuto delle famiglie, come contributi al pagamento delle tasse di iscrizione scolastiche, borse di studio, assegni di natalità, di matrimonio e di mortalità.

## Welfare

- 69.2 Sono beneficiari delle prestazioni tutti i dipendenti in servizio che richiedano l'iscrizione alla Cassa a fronte di un contributo annuo così come definito dal regolamento della Cassa stessa.
- 69.3 I contributi aziendali e dei dipendenti, le modalità e i limiti di accesso alle prestazioni erogate dalla Cassa sono specificati nello statuto e nel regolamento della Cassa stessa e successive circolari.

### **Art. 70 Titoli di viaggio**

Le Parti, al fine di consentire l'accesso ai servizi di trasporto ferroviario sul territorio lombardo e nazionale ai dipendenti in servizio ed ai loro nuclei familiari, convengono sulla seguente disciplina:

- 70.1 Al personale dipendente all'atto dell'assunzione, qualunque sia la forma di contratto stipulato, viene rilasciata una carta "free pass" valida per un numero illimitato di viaggi sui servizi di competenza di Trenord.
- 70.2 La carta "free pass" sarà rilasciata anche ai componenti del nucleo familiare del dipendente, inteso come:
- il coniuge;
  - i figli, fino al compimento del 18° anno di età;
  - i figli di età superiore ai 18 anni a carico;
  - i genitori a carico;
- 70.3 Oltre a quanto disciplinato ai commi 70.1 e 70.2 l'azienda rilascerà ai dipendenti, ed ai componenti del nucleo familiare, che ne facciano richiesta, una carta di libera circolazione (CLC) di validità annuale e rinnovabile, utilizzabile per un numero illimitato di viaggi sui treni della Società Trenitalia e per l'intera rete ferroviaria nazionale, con modalità di utilizzo disciplinate dall' Art 23 dell'accordo di confluenza del Gruppo FS dell'aprile 2003.
- 70.4 Il costo annuo di emissione di ogni CLC è pari a 100,00 €.
- 70.5 L'Azienda stipulerà le opportune convenzioni con il Gruppo FSI per assicurare la validità su tutta la rete nazionale delle tessere emesse.

### **Art. 71 Medicina preventiva**

- 71.1 Le Parti convengono sull'importanza della prevenzione quale strumento prioritario di tutela della salute dei lavoratori: l'Azienda si impegna, pertanto, ad attivarsi per favorire l'effettuazione, da parte del personale dipendente ed in estensione al D.Lgs. 9.04.2008 n. 81 – Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL) e successive modifiche, di indagini diagnostiche atte a rilevare l'insorgenza di affezioni sin dalle primissime fasi e ciò nel rispetto del diritto alla privacy, come da legislazione vigente.

#### 71.2 Check Up

Nell'ambito delle convenzioni che l'Azienda provvederà a stipulare con enti accreditati o mediante specifiche autorizzazioni che la Direzione Personale e Organizzazione provvederà di volta in volta a rilasciare, è previsto un elenco di visite / analisi di medicina preventiva così come riportato nel protocollo di medicina preventiva attualmente in vigore per il Gruppo FNM.

Le visite/analisi possono essere effettuate durante l'orario di lavoro.

Sono a carico dell'Azienda il costo ed il rilascio di permesso retribuito per effettuare le visite.

#### 71.3 Privacy

## Welfare

Tutti gli esiti delle visite / esami di cui al presente articolo sono consegnati direttamente ai dipendenti interessati, nel rispetto della normativa delle privacy vigente.

### **Art. 72 Dopolavoro**

- 72.1 L'azienda individua l' associazione di dopolavoro di riferimento nel Circolo Ricreativo Aziendale FNM.
- 72.2 Le Parti si impegnano inoltre, in relazione all'estensione territoriale di Trenord, a valutare la realizzabilità della creazione di un' associazione apartitica, democratica e senza fini di lucro, specifica per i dipendenti di Trenord, in conformità a quanto stabilito dall'art. 11 della Legge 20.05.1970 n. 300, della legge 07.12.2000 n. 383.
- 72.3 L'azienda contribuirà all'associazione nella misura dell'1,5 per mille delle retribuzioni lorde di ogni dipendente iscritto.
- 72.4 L'azienda si impegna a valutare possibili collaborazioni con l'ente D.L.F. ferroviario.

### **Art. 73 Asilo nido**

- 73.1 Il presente articolo rappresenta un'iniziativa che tutela e garantisce i diritti dei lavoratori, delle lavoratrici madri e, soprattutto, i diritti della famiglia, rispondendo ad una delle maggiori esigenze sociali e favorendo la conciliazione tra i tempi di lavoro ed i tempi di cura familiare.
- 73.2 L'Azienda riconoscerà ad ogni dipendente (o nucleo familiare nel caso in cui entrambi i genitori fossero dipendenti di Trenord) con figli fino a 3 anni compiuti, iscritti ad asili nido, l'importo di € 1.200,00 annui per ciascun figlio.
- 73.3 L'iscrizione dei figli al servizio di asilo nido dovrà essere comprovata da idonea certificazione.
- 73.4 L'Azienda mantiene l'impegno a valutare la realizzabilità della progettazione di un asilo nido aziendale nella sede più opportuna concordata tra le Parti e di attivare una capillare rete territoriale di convenzioni.

### **Art. 74 Convenzioni**

- 74.1 L'Azienda s'impegna a valutare la fattibilità di stipulare convenzioni a favore dei propri dipendenti con primarie aziende della grande distribuzione organizzata e con istituti di credito, alle migliori condizioni ottenibili.
- 74.2 A tal fine le Parti costituiscono un gruppo di lavoro per monitorare le condizioni di mercato e definire il contenuto delle convenzioni entro il 31 dicembre 2012.