

C.C.N.L. A.F. PROPOSTA DEL 22.12.2011

**PROPOSTA CONTRATTUALE CONSEGNATA ALLE
OO.SS. NAZIONALI IN DATA 22 DICEMBRE 2011**

- **CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE (ART. 21);**
- **ORARIO DI LAVORO (ART. 22);**
- **SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
(ART. 29 - 61).**

**PER AVERE NOTIZIE SULL'ATTIVITÀ DELLE FERROVIE E DI
FAST FERROVIE, VAI SUL NOSTRO SITO www.fastferrovie.it
E VISITA ANCHE LA SEZIONE PIEMONTE**

Capitolo 3

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

ART. 21 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. Premessa

- 1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono 15 posizioni retributive e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL, nei termini di seguito indicati:

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

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

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

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

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

- 1.3 I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni proprie per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti al livello professionale superiore che abbiano successivamente acquisito.
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 di tre mesi.
- 1.4 Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore, anche a domanda, può svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito delle figure professionali dello stesso livello professionale, 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.

- 1.5 In caso di assunzione i lavoratori saranno inquadrati nel livello professionale cui appartiene la figura professionale di assunzione, alla posizione retributiva minima prevista per la medesima figura professionale, fatti salvi i diversi inquadramenti previsti nel capitolo “Mercato del Lavoro” del presente CCNL.
- 1.6 **Le parti stipulanti il presente CCNL 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 delle aziende o gli accordi aziendali applicativi del presente CCNL evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali.**

2. DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

(DA COMPLETARE CON ALCUNE FIGURE PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVE DEI SERVIZI DI PULIZIA)

Livello professionale F: GENERICI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali e/o generiche, anche di sorveglianza di impianti e/o strutture, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari, sulla base di indicazioni ricevute, ovvero in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione all’esperienza e alle abilitazioni conseguite.

Può essere richiesto l’utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

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

Figure professionali esemplificative:

Manovale

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

Pulitore impianti fissi e a bordo treno

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

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Piccolo di camera

Livello professionale E: OPERATORI

Declaratoria

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

Figure professionali esemplificative:

Operatore di logistica

Lavoratori che provvedono al carico e scarico, ricevono, prendono in consegna, immagazzinano, custodiscono e smistano le merci, i prodotti alimentari e non alimentari e le attrezzature di bordo ed effettuano la pulizia dei locali, dei

materiali e delle attrezzature e, se collocati nella posizione retributiva 2, svolgono anche mansioni di natura amministrativa e/o tecnico/pratiche che richiedono il possesso di conoscenze qualificate.

Addetto di bordo

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

Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi

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

Meccanico officina fissa/mobile

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

Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario

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

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

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

Comune polivalente

Giovanotto di coperta

Garzone di camera

Garzone di cucina

Cameriere

Passaggi di posizione retributiva

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

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

Livello professionale D: OPERATORI SPECIALIZZATI

Declaratoria

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

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

Rientrano in tale livello i lavoratori che in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle conoscenze acquisite

attraverso moduli formativi di specializzazione e/o esperienza professionale maturata nei livelli inferiori, nell'ambito di rispettivi settori di attività, concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento dei processi e delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture

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

Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili

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

Operatore Specializzato Circolazione

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

Operatore Specializzato Commerciale

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

Operatore Specializzato Attività di supporto

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

Operatore Specializzato di logistica

Lavoratori che coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di carico e scarico, ricezione, presa in consegna, immagazzinaggio, custodia e smistamento delle merci, dei prodotti alimentari e non alimentari e delle attrezzature di bordo.

Coordinatore di cantiere

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

Coordinatore di armamento ferroviario

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

Operatore sanitario specializzato

Ingrassatore

Marinaio

Dispensiere

Passaggi di posizione retributiva

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

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

Livello professionale C: TECNICI

Declaratoria

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

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

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

Figure professionali esemplificative

Tecnico della Manutenzione Infrastrutture

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

Tecnico della Manutenzione Rotabili

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

Tecnico della Circolazione

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

Tecnico di Verifica e Formazione Treno

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

Tecnico di Manovra e Condotta

Lavoratori che svolgono attività: di manovra di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti ed operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, anche attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; di condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; di condotta di tratte su tratti di linea specificatamente autorizzati nonché, previa abilitazione al mezzo di trazione, effettuano tratte tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o impianti di una stessa località; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza per assicurare l'arresto e l'immobilizzo del treno.

Tecnico Polifunzionale Treno

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

Tecnico di Ufficio

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

Tecnico Commerciale a terra/a bordo

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

Tecnico di Protezione Aziendale

Lavoratori addetti al monitoraggio delle criticità di security, anche a bordo treno, attraverso un'attività di rilevamento degli eventi anomali che interessano il patrimonio aziendale concorrendo alla elaborazione di progetti e sensibilizzando i titolari degli asset alle necessarie attività di tutela; supporto all'operato del personale incaricato di verificare la regolarità dei titoli di viaggio e segnalazioni delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria anche attraverso la gestione di impianti e apparati di protezione; presenziamento degli asset aziendali in occasione di grandi eventi ovvero di tutti gli eventi esogeni/incidenti che possano provocare ripercussioni sull'attività aziendale svolgendo attività di raccordo con le autorità di P.S.; controllo e verifica della corretta implementazione dei sistemi di sicurezza connessi in occasione di trasporti di merci speciali o pericolose.

Tecnico di Logistica

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

Tecnico Sanitario

Elettricista

Motorista

Carpentiere

Operaio di Coperta

Passaggi di posizione retributiva

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

Livello professionale B: TECNICI SPECIALIZZATI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che espletano, con maggiore autonomia operativa e discrezionalità

nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un elevato livello di conoscenza, di professionalità e di competenze tecniche, specialistiche, commerciali e/o gestionali finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo delle attività e dei processi produttivi e il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

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

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

Figure professionali esemplificative:

Capo Stazione

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

Capo Tecnico Infrastrutture

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

Capo Tecnico Rotabili

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

Specialista Tecnico Amministrativo

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

Specialista Tecnico Commerciale

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

Capo Treno/Capo Servizi Treno

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

Macchinista

Lavoratori che svolgono attività di condotta di mezzi di trazione con relativo materiale rimorchiato, su treni che circolano sull'intera infrastruttura ferroviaria nazionale, o su tratti di linea della stessa specificatamente autorizzati, con le responsabilità sul convoglio definite in base ai regolamenti e alle normative previste dal gestore dell'infrastruttura e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate congiuntamente dalla Società di trasporto e dal gestore dell'infrastruttura individuato dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite

di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione, eseguono la prova freno ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato.

Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale

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

Coadiutore medico

Tecnico Sanitario Specializzato

Nostromo

Capo Eletttricista

Capo Motorista

Ufficiale Navale

Ufficiale di Macchina

Ufficiale

Passaggi di posizione retributiva

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

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

Livello professionale A: DIRETTIVI

Declaratoria

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

Figure professionali esemplificative

Esperto/Impiegato Direttivo

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

Responsabili di piattaforma

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

Capo traffico traslochi

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

Capo commessa commerciale

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

Livello professionale Q: QUADRI

Declaratoria

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

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

Posizione retributiva 2

Figure professionali esemplificative

Responsabile linea/struttura operativa-tecnica

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

Professional

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

Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale

Lavoratori che in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, espletano servizi ispettivi negli impianti rispetto a disfunzioni gravi e ripetute che possono caratterizzare i processi produttivi aziendali, svolgono attività di verifica sul rispetto delle disposizioni aziendali da parte del personale, accertano e contestano a terra e a bordo treno le infrazioni e gli abusi in materia di rilascio, acquisto ed utilizzo dei titoli di viaggio al fine di ridurre le frodi, l'evasione e l'elusione, controllano i servizi forniti dalle società appaltatrici verificando l'operato del relativo personale. Coadiuvano, inoltre, il Coordinatore in tutte le attività del presidio; coordinano e controllano i processi e le attività dei Tecnici Specializzati e dei Tecnici di protezione aziendale verificando puntualmente i risultati e analizzando e proponendo soluzioni alternative e/o migliorative; concorrono alla redazione delle procedure relative alle singole attività di competenza, fornendo puntuali indicazioni operative al personale del Presidio; rappresentano il raccordo necessario per le attività di studio, progettazione e realizzazione dei sistemi security necessari alla tutela degli asset aziendali.

Primo Ufficiale Navale

Primo Ufficiale di Macchina

Primo Ufficiale

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

Posizione retributiva 1

Figure professionali esemplificative

Responsabile Struttura operativa complessa

Lavoratori che, in possesso di notevole esperienza, dei prescritti titoli professionali e di elevatissime competenze tecniche e gestionali organizzano e coordinano, in strutture operative articolate e complesse e con ampi margini di

discrezionalità ed iniziativa, le risorse di uno dei seguenti settori: manutenzione dell'infrastruttura, manutenzione e verifica dei rotabili, circolazione treni, esercizio rete, condotta rotabili, servizi di bordo, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, medico-sanitario, di amministrazione e contabilità e tecnico-amministrativi.

Professional Senior

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

Coordinatore di Protezione Aziendale

Lavoratori che, in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, attuano le politiche, le strategie ed i piani operativi emanati dalla competente struttura aziendale e finalizzati alla tutela e alla salvaguardia degli asset societari anche nella gestione delle anomalie rilevanti; svolgono attività di coordinamento, gestione controllo delle attività di Coadiutore, Tecnici Specializzati e dei Tecnici di protezione aziendale; gestiscono, rapporti a livello locale con Polfer Compartimentale, Protezione Civile, Prefetture e Organismi e Istituzioni Locali, nonché delle attività di protezione aziendale nelle situazioni di anomalie ed eventi critici; elaborano e redigono le proposte per la S.O. centrale di appositi piani di dettaglio per la tutela degli impianti, provvedendo a determinare le misure di protezione necessarie; svolgono attività di controllo sugli Istituti di Vigilanza e sulle altre società cui sono stati richiesti servizi di security in ambito ferroviario

Comandante

Direttore di Macchina

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

Passaggio di posizione retributiva

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

ATTIVITA' POLIFUNZIONALI

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

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo, le macroattività nelle quali sarà possibile individuare attività polifunzionali, per ciascuno dei livelli professionali sopra individuati:

**Livello B: (condotta/scorta/manovra/formazione treno)
(circolazione/manutenzione infrastrutture).**

**Livello C: (circolazione/manutenzione infrastrutture)
(manovra/verifica/formazione treno).**

**Livello D: (circolazione/manutenzione infrastrutture)
(manovra/verifica/formazione treno/manutenzione rotabili).**

Restano confermate le figure polifunzionali con le attività individuate per ciascuna di esse con specifici accordi

vigenti data di sottoscrizione del presente CCNL nelle singole aziende.

NORMA TRANSITORIA

Fatto salvo quanto specificatamente previsto in ogni livello/figura professionale nella disciplina del presente articolo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL, inquadrati secondo la disciplina dell'art. 21 del CCNL 16 aprile 2003 nei livelli G, F, D e nei rispettivi parametri, vengono attribuite le posizioni retributive previste nei nuovi livelli di classificazione del presente CCNL (rispettivamente Operatori, Operatori Specializzati, Tecnici Specializzati), sulla base delle declaratorie e delle figure professionali di ciascun livello, come di seguito indicato:

- la posizione retributiva 1 corrisponde ai parametri retributivi 1 dei livelli G, F, D;
- la posizione retributiva 2 corrisponde ai parametri retributivi 2 dei livelli G, F, D.

Fatto salvo quanto specificatamente previsto in ogni livello/figura professionale nella disciplina del presente articolo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL, inquadrati secondo la disciplina dell'art. 21 del CCNL 16 aprile 2003 nel livello E, viene attribuita la posizione retributiva 1 prevista nel nuovo livello TECNICI di classificazione del presente CCNL.

L'anzianità di servizio maturata alla data di entrata in vigore del presente CCNL nei parametri retributivi 2 dei livelli professionali G, D, F, è utile ai fini del passaggio alla posizione retributiva 1 del nuovo inquadramento. Al riguardo, l'anzianità maturata sarà valorizzata con la seguente formula:

$$\text{n° mesi mancanti x pos.1} = \frac{\text{n° mesi mancanti per par. 1 del livello di provenienza x n° mesi utili per passaggio a pos.retributiva 1}}{\text{n° mesi per il passaggio al parametro 1 del livello di provenienza}}$$

Esempio:

D2 dal 1.6.2009 Entrata in vigore nuovo CCNL dal 1.7.2011 = n° mesi per D1: 47

Passaggio da D2 a D1 = 72 mesi Passaggio da posizione 2 a posizione 1 = 96 mesi

$$\text{N° mesi mancanti} = 47 \times 96 : 72 = 62,67 = 63 \text{ mesi}$$

arrotondando per eccesso la frazione > 0,5

I lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante stipulato ai sensi dell'accordo nazionale di settore del 1.3.2006, che ha sostituito integralmente l'art. 18 del CCNL AF del 16.4.2003, alla data di entrata in vigore del presente CCNL sono inquadrati:

a) se in possesso di una anzianità di servizio inferiore a 18 mesi, nella posizione retributiva 1 del livello professionale inferiore rispetto a quello previsto per la figura professionale da conseguire e l'anzianità di servizio maturata è utile ai fini del passaggio al livello superiore ai sensi del citato accordo del 1.3.2006;

b) se in possesso di una anzianità di servizio uguale o superiore a 18 mesi, nella posizione retributiva iniziale (3 o 2) del livello professionale previsto per la figura professionale da conseguire e l'anzianità di servizio complessivamente maturata con il contratto di apprendistato è utile, in caso di conferma a tempo indeterminato, ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore come stabilito dall'accordo del 1.3.2006 e dal punto 9 dell'art. 22 del CCNL Mobilità 30.9.2010.

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, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 1.2.

Per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera b) del successivo punto 1.6 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, nei limiti minimi e massimi rispettivamente di 30 e 44 ore settimanali, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 1.2.

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

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

Allo stesso livello, limitatamente alle articolazioni di orario di cui alle lettere c) e d) del successivo punto 1.6, potrà essere definita l'estensione fino a 34 settimane di uno di detti periodi di flessibilità con durata dell'orario di lavoro che, in tal caso, dovrà essere compreso tra il limite massimo di 44 ore ed il limite minimo di 30 ore.

Per il personale dipendente dalle aziende dei servizi ausiliari e/o di pulizia il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale di cui ai precedenti due commi è elevato fino a 48 ore.

Qualora al termine della procedura negoziale di cui ai precedenti 1° e 2° capoverso non si pervenga alla definizione di un'intesa, le aziende potranno realizzare il regime di flessibilità ivi previsto con durata massima settimanale a 46 ore e durata minima a 30 ore, per un solo periodo di 4 mesi.

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

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

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

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

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

Ove il periodo di lavoro giornaliero interessi la fascia oraria 0.01-4.59, la durata dello stesso non potrà essere superiore a 8 ore, salvo una diversa maggiore durata, comunque entro il limite massimo di 9 ore, per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6 e salvo quanto stabilito al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

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

Per il personale dipendente dalle aziende dei servizi ausiliari e/o di pulizia, l'orario di lavoro notturno, per i periodi di lavoro giornaliero interessanti la fascia oraria 0.01-4.59, non sarà superiore a 8 ore, calcolate come media giornaliera nell'arco di sette giorni.

1.5 L'orario di lavoro settimanale è ripartito, di norma, su 5 giorni e, per le aziende dei servizi ausiliari e/o di pulizia su 6 giorni.

In relazione a specifiche esigenze tecniche, produttive od organizzative l'orario di lavoro settimanale potrà essere ripartito su 6 giorni o, per le aziende dei servizi ausiliari e/o di pulizia, su 5 giorni.

La ripartizione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, o su 5 giorni per le aziende dei servizi ausiliari e/o di pulizia, sarà oggetto di specifico accordo a livello di contrattazione aziendale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, nell'ambito di una procedura negoziale da attivarsi almeno due mesi prima della sua applicazione e da concludersi entro 20 giorni.

1.6 L'orario di lavoro giornaliero può essere articolato:

- a) in turni avvicendati nelle 18/24 ore;
- b) in turni non cadenzati nelle 24 ore (ad es.: personale mobile);
- c) in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda);
- d) su prestazione unica giornaliera.

Il periodo di lavoro giornaliero di cui alla lettera d) del precedente capoverso 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).

Con contrattazione a livello aziendale può essere definita l'articolazione dei periodi di lavoro giornaliero con orario spezzato, nei termini di cui al successivo punto 1.7, anche per i turni di cui alla lettera c) del 1° capoverso del presente punto 1.6.

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

1.7 **Per orario spezzato si intende il periodo di lavoro giornaliero nel corso del quale è previsto un intervallo non retribuito.**

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

Il limite di 2 ore e 30 minuti alla durata massima dell'intervallo tra i due periodi può

essere elevato fino a 3 ore qualora detto intervallo comprenda interamente le fasce orarie 12.00-14.00 e/o 19.00-21.00, il personale possa usufruire del pasto aziendale e la durata del relativo nastro di impegno (prestazione + intervallo + prestazione) non ecceda le 11 ore nella fascia oraria 5.00-24.00, ovvero le 10 ore se interessa la fascia oraria 5.00-1.00.

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

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

1.9 Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'art. 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 0.01 e le ore 4.59.

I servizi notturni programmabili sono i seguenti:

a) due servizi tra due riposi settimanali, elevabili a 3 servizi, purché il terzo non sia consecutivo al precedente, previa negoziazione a livello di contrattazione aziendale;

b) 10 per mese;

c) **79 per anno.**

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

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

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

Ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro nei turni di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, si potranno prevedere 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 turno.

A livello di contrattazione aziendale 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 nell'arco del mese.

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'ultimo periodo di lavoro, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

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

Ai fini di cui sopra, qualora il periodo di lavoro giornaliero precedente il riposo settimanale termini nella fascia oraria 0.00-5.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

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

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

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

2. Disciplina particolare per il personale mobile

2.1 Definizioni:

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

Per quanto non diversamente previsto, a detto personale si applica la disciplina generale di cui al precedente punto 1 del presente art. 22;

b) ai fini della presente disciplina e con riferimento all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL, si definisce:

- **personale di macchina (PDM): il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Macchinista";**

- **personale di bordo (PDB): il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "CapoTreno/Capo Servizi Treno", o la figura professionale di "Tecnico Commerciale", ovvero la figura professionale di "Operatore Specializzato Commerciale";**

- **personale polifunzionale treno (PPT): il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Tecnico Polifunzionale Treno";**

- *personale dei servizi (PDS): il lavoratore, di norma non dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale, per ognuna delle articolazioni che seguono, è attribuita la figura professionale di:*

- per il *personale di accompagnamento notte (PAN): "Operatore Specializzato Commerciale" o "Addetto di Bordo";*

- per il *personale di assistenza e/o ristorazione (PAR): "Operatore Specializzato Commerciale";*

- per il *personale ausiliario e/o pulizia (PAP): "Pulitore";*

- *personale navigante (PNT): il lavoratore, di norma dipendente dalla società che effettua il servizio marittimo di traghettamento ferroviario, al quale è attribuita una delle figure professionali di Mozzo, Allievo comune polivalente, Piccolo di cucina, Piccolo di camera, Comune polivalente, Giovanotto di coperta, Garzone di camera, Garzone di cucina, Cameriere, Ingrassatore, Marinaio, Dispensiere, Eletttricista, Motorista, Carpentiere, Operaio di coperta, Nostromo, Capo Eletttricista, Capo Motorista, Ufficiale Navale, Ufficiale di macchina, Ufficiale, Primo Ufficiale Navale, Primo Ufficiale di macchina, Primo Ufficiale, Comandante, Direttore di Macchina;*

c) agli stessi fini si definisce *lavoro* il tempo nel corso del quale il lavoratore svolge una delle seguenti attività:

- *condotta*, nel corso della quale il PDM è responsabile della guida del treno. A sua volta, tale attività si definisce:

- *continuativa*, quando, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, si svolge in servizio al medesimo treno o a più treni e comunque con modalità operative, comprese le attività accessorie e complementari, che non ne determinino le interruzioni di continuità descritte per la "condotta effettiva" nel capoverso successivo del presente alinea;
 - *effettiva*, data, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, dalla sommatoria dei periodi di condotta continuativa di cui al precedente capoverso del presente alinea, interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDM non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da fermate di servizio programmate in orario della durata di almeno 30 minuti, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione. Tali interruzioni assorbono la pausa di cui al primo capoverso del precedente punto 1.12;
- **scorta**, nel corso della quale il PDB o il PPT, ovvero il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, opera a bordo durante il servizio del treno;
- **accessoria**, nel corso della quale il PDM esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, o il PDB, ovvero il PPT, oppure il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, svolgono operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione o al servizio del treno, ovvero, altresì, il PDM o il PDB, ovvero il PPT oppure il PDS, procedono alle operazioni di consegna diretta nei casi di cambio con altro equipaggio in servizio al medesimo treno;
- **complementare**, nel corso della quale il PDM esegue, per esigenze di esercizio dell'azienda o del gestore dell'infrastruttura, operazioni di spostamento del mezzo di trazione e/o dell'intero convoglio precedenti e/o successive al servizio del treno, ovvero, nel corso della quale, ove necessario e nell'ambito delle proprie competenze, il PPT supporta il PDM durante l'esecuzione di dette operazioni;
- **riserva**, nel corso della quale il personale è presente in un impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un servizio, ovvero di una o più delle attività sopra descritte;
- **sosta di servizio**, nel corso della quale il personale, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, rimane a disposizione dell'azienda presso un impianto al termine di una delle attività precedentemente elencate ed in attesa di iniziare la successiva programmata;
- **pausa**, nel corso della quale, nell'ambito di una sosta di servizio o di un periodo di riserva, il personale beneficia di un intervallo di tempo ai fini del recupero psico-fisico pur rimanendo a disposizione dell'azienda;
- **spostamento di servizio**, nel corso del quale il personale si reca, anche in treno, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
- presso una località posta al di fuori della propria base operativa di assegnazione, provenendo da quest'ultima, oppure, viceversa, presso una località appartenente alla propria base operativa provenendo da una località esterna a detta base operativa;
 - si sposta tra località diverse collocate al di fuori della propria base operativa di assegnazione;
 - presso la struttura alberghiera di fruizione del riposo fuori residenza dopo l'effettuazione di un periodo di lavoro giornaliero o, viceversa, proviene dalla stessa per effettuare un periodo di lavoro giornaliero, con percorrenza superiore a 15 minuti per ognuno dei due casi;
 - tra località collocate all'interno della propria base operativa di assegnazione, tra l'una e l'altra delle attività sopra descritte;

d) sempre agli stessi fini, si definisce inoltre:

- **base operativa: entità organizzativa convenzionale entro il cui perimetro il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, composta dall'insieme degli impianti ferroviari collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro del lavoratore. Con contrattazione a livello aziendale il perimetro della base operativa potrà essere diversamente individuato sulla base di specifiche esigenze produttive.**
- *modulo di equipaggio*: modello organizzativo di servizio ai treni definito secondo le disposizioni dell'ANSF (Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria), ove previste, e gli accordi aziendali, articolato come segue:
 - *MEC1* : modulo di condotta operante con un solo agente PDM in cabina di guida;
 - *MEC2* : modulo di condotta operante con due agenti PDM in cabina di guida;
 - ***MEC3* : modulo di condotta operante con un solo agente PDM e un agente PPT in cabina di guida;**
 - *MEC4* : modulo di condotta operante con un solo agente PDM e coadiuvato in cabina di guida, nei casi previsti, da un agente PDB;
 - *MEB1* : modulo di bordo operante con un solo agente PDB;
 - *MEB2* : modulo di bordo MEB1 operante con altri agenti PDB;
 - *MES* : modulo di servizio composto da personale PDS, articolato per le rispettive attività in *MES1* (accompagnamento notte); *MES2* (assistenza e/o ristorazione); *MES3* (assistenza e/o pulizia).

I moduli di equipaggio già operativi nelle aziende all'atto dell'entrata in vigore del presente CCNL restano confermati. E' invece subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego degli ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni dell'ANSF e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel presente articolo;

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

comprende anche l'eventuale riposo fuori residenza;

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

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

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

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

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

2.4 Riposo settimanale

2.4.1 Il periodo di riposo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro giornaliero, comprendente il giorno di riposo settimanale come definito al punto 1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL ed il riposo giornaliero.

2.4.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno, ma è spostabile nella programmazione dei turni tra il 4° e il 7° giorno garantendo, nella programmazione dei

turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo.

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

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

2.4.4 La ripresa del servizio al termine del periodo di riposo settimanale è quella definita al precedente punto 1.11

2.5 Lavoro notturno

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

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

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

2.6 Pause

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

Per la fruizione del pasto ai sensi dei punti 1 e 3 dell'art. 45 del presente CCNL, nella programmazione dei turni dovrà essere prevista una pausa di almeno 30 minuti, considerata all'interno del periodo di lavoro giornaliero; tale pausa è assorbita dall'eventuale RFR qualora interessi le fasce orarie 11.00-15.00 e/o 18.00-22.00.

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

Capitolo 5

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 **dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente.**
Nei seguenti casi che si indicano a titolo esemplificativo (medico o struttura curante non convenzionati con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico, insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore, ove entro i tre giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, dovrà inviare all'azienda il certificato medico rilasciato dal medico attestante la prognosi e la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata **dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.**
Nei casi individuati a titolo esemplificativo al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, dovrà inviare all'azienda il certificato medico rilasciato dal medico attestante la prognosi ed il periodo di prolungamento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Il lavoratore che durante il periodo di malattia debba recarsi in altro luogo della stessa o di altra località ha l'obbligo di 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. 53 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 alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico **ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, compresi i primi 3 giorni di assenza, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)** per i primi 9 mesi ed all'80% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) 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 ad un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 50% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) 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% **del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) 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 alla lettera c) 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 **dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie**, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali 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.

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 i 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 analoga comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.lgs 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 percepisca 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 alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente 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 dall'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie, che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidategli, 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 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.

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;
 - 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. 47 del D.P.R. 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, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.
- 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 D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del D.P.R. 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. n. 151/2001, 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 **l'azienda provvede ad integrare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto**, prendendo a riferimento la retribuzione *di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* del presente CCNL.
La prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.
- 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 per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori di 6 mesi.
A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.
Durante il periodo di astensione facoltativa l'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari al 30% della retribuzione calcolata secondo la normativa di riferimento.
- 2.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.
- 2.4 Per i periodi di assenza facoltativa i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità.

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. 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:
- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
- Nell'ipotesi di cui alla lettera b), il lavoratore è tenuto a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.
- 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 l'azienda anticipa per conto dell'Ente previdenziale erogatore della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

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. n. 151/2001.

6. *Disposizioni varie*

- 6.1 **Ai fini della sostituzione anticipata fino a 3 mesi di cui al secondo capoverso del precedente punto 1.9 la lavoratrice in stato di gravidanza consegna all'azienda il certificato medico indicante la data presunta del parto.**
- 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 CCNL 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 del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di riservatezza di dati personali.

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 dal D.Lgs. n. 196/2003.
4. Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa. Ove il lavoratore interrompa volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore stesso non riprenda servizio entro il giorno successivo all'interruzione del programma.
6. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi **dell'art. 124 del D.P.R. n. 309/1990** e dell'art. 4 della l. n. 53/2000 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione.
7. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai punti 1 e 6 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
8. Ai sensi dell'art. 125 del citato D.P.R. n. 309/1990 e successive norme di attuazione, in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
9. Nei casi in cui il percorso terapeutico-riabilitativo non richieda l'allontanamento dal lavoro, al fine di favorire l'accesso alla terapia di recupero le aziende potranno utilizzare il lavoratore in attività lavorative la cui articolazione oraria agevoli l'accesso alla terapia di recupero, tenendo anche conto delle indicazioni delle strutture sanitarie presso cui il lavoratore è in cura.
10. Ai lavoratori affetti da patologie alcoolcorrelate si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 della legge 30.3.2001, n. 125 e successive norme di attuazione.

ART. 30 - PERSONE CON HANDICAP

1. **Ai sensi di legge** le disposizioni del presente articolo si applicano al lavoratore anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono un parente o un affine **portatore di handicap grave entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado 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. 33, comma 1, del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001,

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. **A condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno, la lavoratrice o il lavoratore che assiste persone con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della legge 5.2.1992, n. 104.**
Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
5. **Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 2 e 3 l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5 del D.Lgs n. 151/2001 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.**
6. **Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave, si rinvia all'art. 42 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies del D. Lgs n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.**

Il congedo straordinario è cumulabile, ai sensi di legge, nello stesso mese, con i permessi di cui al precedente punto 3.

7. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 3 ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
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, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il proprio consenso. Si applica in questi casi quanto previsto al precedente punto 5.
9. Quanto stabilito ai precedenti punti 2, 3, 4, 5, 6 e 7 si applica anche in caso di adozione o affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.
10. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni in materia di riservatezza di dati personali.

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. 32 - VOLONTARIATO

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 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.

Si applica quanto previsto dalla legge 26.2.1987, n. 49, in materia di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

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 della posizione retributiva 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 della 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.

ART. 34 - CONGEDI PER FORMAZIONE E PER FORMAZIONE CONTINUA

1. Ai sensi dell'art. 5 della legge 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. 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.
2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione; il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ed il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dall'art. 4 della L. n. 53/2000.

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 alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:
 - a) tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge **e/o** di un parente entro il secondo grado **e/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.

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 alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

ART. 38 - SERVIZIO MILITARE O SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO

1. Il servizio di leva obbligatoria, ora sospeso per effetto della legge n. 226/2004, il servizio civile sostitutivo e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva obbligatoria, al servizio civile sostitutivo ovvero richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio stesso.
3. Se il lavoratore chiamato a svolgere i servizi di cui al punto 1 risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

ART. 39 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
2. Ai 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 indicazione delle motivazioni, con un preavviso di almeno **quaranta** giorni.
4. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che rientrino nelle tutele previste dalla L. n.104/1992.
5. **In caso di trasferimento per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste terranno conto, nell'ordine:**
 - a) **della minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;**
 - b) **della minore anzianità di servizio complessiva in azienda;**
 - c) **della minore età anagrafica;**
 - d) **del numero dei figli minori a carico.**
6. In caso di trasferimento per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive le aziende potranno procedere con i trasferimenti individuali in una regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria solo in casi eccezionali.
7. È facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima località avanzate dai lavoratori, 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 anagrafica;
 - d) del numero dei figli minori a carico.**A livello aziendale saranno definiti i criteri per valutare le anzianità di cui alla precedente lettera a) nel caso di cambio di figura professionale.**
8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 73 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL., ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 7 in accoglimento di domanda del lavoratore.
9. I trasferimenti individuali di cui al presente articolo saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

ART. 40 - 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 2 del precedente art. 39 (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, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato.

3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del lavoratore.
4. In occasione dello spostamento al lavoratore verrà riconosciuto un importo una tantum pari a € 100,00 tranne nel caso in cui lo spostamento venga effettuato a domanda del lavoratore.
5. Gli spostamenti di cui sopra saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

ART. 41 - 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. 42 - 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;
 - 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 assicurargli un efficace inserimento in azienda (formazione d'ingresso);
 - b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche ovvero per affermare e promuovere una cultura ed una pratica di pari opportunità di genere (formazione continua);
 - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche in relazione alle esigenze aziendali ovvero al personale interessato a percorsi di crescita professionale in funzione delle esigenze aziendali (formazione per la crescita professionale);
 - d) al personale interessato da interventi di riqualificazione/ riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/ professionalità finalizzate al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, 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. 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 2.500 dipendenti.

ART. 43 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e di salute e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di salute e 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 per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di concretizzare un'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, 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 salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
3. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano sinteticamente al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni:
 - 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 e formazione;
 - procedure per il controllo sanitario.
4. La valutazione dei rischi, ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; nell'ambito di quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni in ordine agli esiti della valutazione dei rischi le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari.

A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'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 e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del

cambiamento di mansioni, anche dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

7. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.
La mancata ottemperanza a tali obblighi potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera d) dell'art. 50 (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 documento di valutazione dei rischi da interferenza, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e del piano di sicurezza e coordinamento, secondo quanto previsto al Titolo IV – Capo I “Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili” del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni da parte dell'impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto.
A tale scopo, l'azienda appaltante è tenuta ad individuare il responsabile della sicurezza incaricato della sorveglianza e della contestazione di eventuali inadempienze da parte dell'impresa appaltatrice.
9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.
10. La formazione dei dipendenti e 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.

ART. 44 - 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. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

ART. 45 - PASTI AZIENDALI

1. **Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alle lettere c) e d) del punto 1.6 del precedente art. 22, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa nella fascia oraria 5.00-24.00, purché la prestazione programmata nella fascia oraria 5.00-24.00 abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.**
2. **Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alla lettera a) del punto 1.6 del precedente art. 22 (turni in 3^a), il lavoratore fruirà del pasto aziendale qualora la prestazione giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa sia superiore alle 6 ore.**
3. **Per il personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 del precedente art. 22, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa nella fascia oraria 5.00-24.00, purché la prestazione programmata nella fascia oraria**

5.00-24.00 abbia una durata complessiva almeno pari a 6 ore calcolate, in caso di ritardo, con riferimento all'ora reale di arrivo del treno.

Per il personale di macchina (PDM), di bordo (PDB) e polifunzionale (PPT), le prestazioni di sola andata o di solo ritorno, tra le quali sia compreso un riposo giornaliero fuori residenza, sono da considerare ciascuna come prestazione giornaliera ai fini dell'applicazione del precedente capoverso. Nei confronti di tale personale, nel caso di servizi con riposo fuori residenza che prevedano il servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00, è comunque ammessa la fruizione del pasto con riferimento a tale ultima prestazione, nella fascia oraria 18.00-22.00.

Per il restante personale (Sezioni specifiche SAN, SAR, SAP), a livello di contrattazione aziendale saranno definite diverse modalità per la fruizione del pasto.

- 4 Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo, flessibilità di orario in ingresso o in uscita) vanno detratte dalla durata della prestazione giornaliera ordinaria programmata ai fini del computo della durata complessiva come indicata ai precedenti punti.
5. La fruizione del pasto, che dovrà avvenire, nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale, dovrà essere programmata dall'azienda nelle fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00.

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

Per il personale di macchina (PDM), di bordo (PDB) e polifunzionale (PPT) che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale come previsto al precedente primo capoverso, le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

ART. 46 - TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le aziende, mediante apposita polizza assicurativa, garantiranno la tutela legale e le spese di giudizio ai propri dipendenti che siano citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni sempre che tali fatti non siano dipendenti da dolo.
2. Le aziende garantiranno con apposita polizza assicurativa i propri dipendenti che nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto dell'azienda siano esposti al rischio di danni arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili anche aziendali.
3. A livello aziendale saranno definite le relative discipline in materia, facendo salve le discipline aziendali già operanti alla data di stipula del presente CCNL.
Le aziende **potranno** estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

ART. 47 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO

1. Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso i cui termini e modalità sono di seguito specificati:

Livelli professionali	Durata
Quadri - A	4 mesi
B - C	3 mesi
D-E-F	2 mesi

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della *retribuzione di cui al punto 1.1 e alla lettera c) 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, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 c.c.
4. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

ART. 48 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

E' istituita la previdenza complementare per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

A tal fine una specifica Commissione bilaterale paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti e da un pari numero di rappresentanti imprenditoriali, dovrà individuare entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL le soluzioni tecniche più adeguate per consentire la trasformazione del Fondo Eurofer, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento.

Con accordo tra le parti stipulanti saranno successivamente stabilite misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo.

ART. 49 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti stipulanti valuteranno, entro la vigenza del presente CCNL, la possibilità di prevedere per i lavoratori delle singole imprese del settore forme di assistenza sanitaria integrativa, individuando le eventuali possibili soluzioni. Le aziende, in relazione ai correlati oneri, **valuteranno le soluzioni individuate.**

ART. 50 - DOVERI DEL PERSONALE

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza, **lealtà** e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL, **nonché, ove previsto nelle singole aziende, del Codice Etico e della Carta dei Valori aziendale.**
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 astenersi da ogni condotta che sia lesiva dell'immagine aziendale;**
 - c) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
 - d) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
 - e) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
 - f) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere, 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;
 - g) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
 - h) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni; 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;
 - i) 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;
 - j) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
 - k) 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;

l) 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.

2 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. 51 - SANZIONI DISCIPLINARI

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a metà della retribuzione giornaliera spettante, di cui *al punto 1.1 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 breve.

ART. 52 - MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

ART. 53 - 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. 52;
- 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 scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato;
- h) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di

queste, all'Istituto assicuratore.

ART. 54 - 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. 53;
- 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.

ART. 55 - 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. 54;
- 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.

ART. 56 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA OTTO A DIECI GIORNI

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

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 55;
- 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 trarne 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.

ART. 57 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per le mancanze di cui alle lettere b) e g) del precedente art. 56 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.56;
- 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;
- j) **per dichiarazioni palesemente non veritiere e lesive dell'immagine dell'azienda in qualunque forma o modalità espressa;**
- 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.

ART. 58 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, come di seguito riportato:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite 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, esplodenti 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. h) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

ART. 59 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 57 e 58, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. Per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione *di cui al punto 1.1 e alla lettera c) 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.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.
4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

ART. 60 - 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 in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere 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. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro il termine di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al successivo art. 61 (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. 61 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art.60 (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 L. n. 300/1970.
6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Le parti convengono di operare, ciascuna per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.