

ûûûûû

.....

VERBALE D'INCONTRO

Addì 22 dicembre 1994, la FS spa assistita dall'AGENS ha incontrato la CISNAL-FERROVIE in relazione alla richiesta avanzata dalla stessa organizzazione sindacale di sottoscrivere per adesione l'accordo 18.11.1994 per il rinnovo del C.C.N.L. 90-92.

La richiesta viene accolta e la CISNAL-FERROVIE sottoscrive il presente verbale cui viene allegato il testo dell'accordo 18-11-1994.

Con l'occasione la CISNAL-FERROVIE, nel riservarsi di presentare nei tempi e con le modalità previste, proprie richieste per il rinnovo del contratto collettivo ora vigente, precisa che l'adesione odierna è motivata dalla valutazione circa la corretta corrispondenza fra i contenuti dell'accordo 18.11.94 per la FS Spa ed i principi affermati nel protocollo Governo - Parti sociali del 23 luglio 1993.

FS Spa

AGENS-FEDERTRASPORTO

CISNAL-FERROVIE

C.C.N.L. FS

ARTICOLATO

PREMESSA AL C.C.N.L.

Con il comune intento di perseguire gli obiettivi di sviluppo e risanamento necessari per affermare un nuovo ruolo alle FS che contribuisca in modo decisivo alla riorganizzazione del sistema del trasporto del nostro Paese secondo le attese della collettività nazionale, le parti hanno raggiunto l'accordo per la stipula del C.C.N.L. con scadenza 31.12.95.

Tale accordo, che ha assunto come riferimento il Protocollo intervenuto tra il Governo e le parti sociali in data 23 luglio 1993 ed è stato negoziato tra le parti nella piena autonomia che il nuovo assetto societario garantisce alla FS S.p.A., consente di:

1. sviluppare il programma di investimenti e diversificazioni, offrendo all'azienda l'opportunità e gli strumenti necessari per cogliere il favorevole momento di mercato e realizzare una effettiva inversione di tendenza a favore delle ferrovie nella mobilità delle merci e dei passeggeri rispetto alle altre modalità di trasporto. Con l'applicazione delle regole contenute nell'accordo si creano le condizioni per una importante espansione dell'offerta ferroviaria, compatibile con i piani di sviluppo dell'impresa, tale da aumentare i

volumi di traffico e la quota di mercato;

2. avviare una sperimentazione di partecipazione azionaria dei lavoratori anche al fine di un maggiore coinvolgimento alla vita dell'impresa;
3. realizzare un modello organizzativo più efficace e sistemi di lavoro improntati a principi di economicità di gestione e orientati a conseguire ulteriori miglioramenti del servizio offerto alla clientela;
4. realizzare, con un articolato e diffuso programma di formazione dei dipendenti ed in particolare dei Quadri, gli obiettivi qualitativi del servizio;
5. realizzare nel processo di integrazione della FS S.p.A. nel sistema europeo dei trasporti migliorando ulteriormente i livelli di efficienza complessiva;
6. rendere possibile, anche a seguito del contestuale superamento di ogni controversia pregressa, la massima attenuazione del ricorso al conflitto per assicurare la continuità e regolarità del servizio offerto alla clientela;
7. curare l'iter per la definizione, nell'arco della vigenza contrattuale, della riforma del sistema previdenziale e pensionistico dei dipendenti della FS S.p.A.;
8. applicare alla categoria, conservando l'unicità contrattuale, i principi del predetto Protocollo del 23.7.93 sul costo del lavoro;
9. realizzare una riforma delle relazioni sindacali che consenta certezza e trasparenza negoziale ed affermi un forte decentramento e un conseguente nuovo ruolo per le neo elette RSU.

Sono OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. FILT, FIT, UILTRASPORTI e FISAFS.

SMA e COMU sono OO.SS. stipulanti per il solo segmento macchina.

C.C.N.L. 94 - 95 DEI FERROVIERI: SEGMENTO MACCHINA

1. FS S.p.A., FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI UIL, FISAFS CISAL, SMA e COMU stipulano il C.C.N.L. 94-95 dei ferrovieri, (SMA e COMU per le parti interessanti il settore macchina)
2. E' inteso che COMU e SMA parteciperanno con pari dignità con le altre OO.SS. a tutte le commissioni e gruppi di lavoro previsti dal C.C.N.L. interessanti il segmento macchina.
3. Le OO.SS. si impegnano affinché i lavoratori rinuncino alle azioni ed ai diritti sottostanti, promosse per l'applicazione del c.d. "integrativo bis", nei confronti dell'Ente e della Spa FS, pendenti in ogni stato e grado davanti all'autorità giudiziaria del lavoro sull'intero territorio nazionale.

Le spese di lite relative ai giudizi qui rinunciate saranno a carico della FS S.p.A. nelle misure che verranno liquidate dai giudici o determinate secondo le tariffe professionali forensi.

4. L'accordo di settore che le parti si impegnano a raggiungere tra loro entro il 24.12.94 prevederà:
 - l'esecuzione, da parte del PdM (escluse le linee a D.U.), della prova freno sui treni merci;
 - la contrattazione dell'articolo 50.7 del C.C.N.L., in funzione degli obiettivi di produzione (vedi p.to 1.3 del C.C.N.L.) e conseguente produttività del settore;
 - le modalità di assegnazione dei carichi di lavoro ai singoli impianti a seguito di possibili modifiche organizzative territoriali, attraverso la revisione contrattata del sistema vigente e nel rispetto del nuovo sistema delle relazioni industriali previsto dal C.C.N.L.
5. Nello stesso accordo di settore saranno previsti percorsi professionali per i capi deposito (DCT, impianti di riferimento, etc.).
6. Gli incrementi di produzione, produttività e lavoro saranno dalle parti negoziati, in applicazione del precedente punto 5, tra loro determinando di assegnare un montante di 51 MLD (di cui 19 derivanti dal punto 5.5 del C.C.N.L. e 32 specifici aggiuntivi per il PdM) la cui corresponsione avverrà mensilmente con eventuale conguaglio semestrale, e che faranno parte del montante medio di cui al punto 5.3.
7. La Società FS conferma che per quanto concerne le RI, il dirigente responsabile dei livelli territoriale e decentrato è il Capo UTG.
8. Entro il 30/XI/94, con separate intese, COMU e SMA concorderanno con FS i rispettivi monte ore di permessi sindacali in situazioni di pari dignità con le altre OO.SS.
9. Si precisa che per il PdM 4 gg di formazione su 5 sono dedicati esclusivamente all'aggiornamento.

Roma, 18/11/94

PARTE I DEL C.C.N.L.

1.1 SVILUPPO

Il rinnovo del C.C.N.L. si colloca in uno scenario che tendenzialmente prefigura una significativa crescita della domanda di mobilità la quale impone alla società FS l'impegno a rafforzare il ruolo delle ferrovie nel sistema nazionale dei trasporti.

Questo impegno comporta la necessità:

- a) di riaffermare e consolidare l'autonomia gestionale di FS S.p.A.;

- b) di definire strumenti gestionali funzionali al recupero competitivo della struttura produttiva;
- c) di delineare una strategia ed un percorso coerenti alla realizzazione di un aumento concreto della produzione e dei volumi di traffico per ogni segmento dell'offerta.

Tale impegno deve altresì conseguire il massimo della tutela dell'occupazione e, quindi, vanno realizzati gli aggiornamenti normativi che sostengono la crescita della produzione, che agevolino anche i processi di mobilità interna e di riconversione e riqualificazione professionale definiti contrattualmente.

Ciò premesso le parti convengono sulla necessità di una gestione delle risorse tecniche ed umane mirata a rimuovere, ove presenti, residue aree di inefficienza e ad impiegare, con riferimento al costo per unità di prodotto, le professionalità e le capacità interne, utilizzando tutti gli strumenti negozialmente definiti tra le parti per la gestione di eventuali esuberanti.

L'insieme di tale processo deve consentire un complessivo recupero di competitività tale da creare le condizioni per un graduale rientro delle attività ferroviarie attualmente svolte all'esterno da FS S.p.A.

Pertanto la missione di FS S.p.A. rimane quella di soddisfare l'esigenza di mobilità della collettività mantenendo il controllo e la gestione diretta del ciclo della produzione e dell'offerta nel quale le varie attività si integrano e concorrono a garantire il massimo di affidabilità, sicurezza e competitività del servizio.

1.2 INVESTIMENTI

Condizione indispensabile allo sviluppo è una strategia degli investimenti che punti in tempi certi e credibili al rinnovo del parco rotabile, al potenziamento delle infrastrutture e all'introduzione di nuove tecnologie. In tal senso FS S.p.A. dichiara di voler conseguire, attraverso il rinnovo del Contratto di Programma:

- la certezza, almeno per il triennio 1995-97, sui compensi annui per oneri di esercizio e di infrastruttura, cui la Società ha diritto ai sensi della vigente normativa comunitaria;
- un'allocazione delle risorse finanziarie recate dalle leggi finanziarie per il 1994 e il 1995, pari a complessivi 16.350 miliardi, in 5 rate annuali, di pari importo, a partire dal 1996, coerente con gli obiettivi suddetti - rinnovo del parco rotabile, potenziamento delle infrastrutture, introduzione di nuove tecnologie - articolata su interventi tutti produttivi di risultati di efficacia/efficienza nell'erogazione dei servizi;
- un primo impegno dello Stato ad assicurare negli anni di vigenza del contratto, ovvero entro il 2000, la copertura dell'ulteriore fabbisogno di risorse, necessario per il completo sviluppo dei piani di potenziamento delle infrastrutture e dei rotabili elaborati dalla Società nello scenario al 2000.

FS S.p.A. infine provvederà entro il 31.12.94 all'inoltro di un allegato sulla materia, come integrazione alla lettera del D.G. Holding del 21.10.94 relativa al Programma degli Investimenti.

1.3 PRODUZIONE E STRUTTURA DELL'OFFERTA

Le parti convengono che i Piani di Produzione complessivi, territoriali e settoriali, completi degli obiettivi commerciali, manutentivi e di esercizio saranno il risultato del confronto fra le parti.

Per quanto riguarda la struttura dell'offerta, la FS S.p.A. dichiara gli obiettivi per linee di prodotto complessivi e territoriali:

- passeggeri (ordinari, straordinari, charter),
- trasporto locale (ordinari e grandi aree metropolitane),
- merci.

I relativi aggiornamenti saranno oggetto di informazione ai sensi del punto Relazioni Industriali 3.C.3.

Allegata tabella n. 1

1.4 SEDI DI CONTROLLO

La Società si impegna, nell'ambito della struttura di Relazioni Industriali, a fornire tutte le informazioni in ordine allo sviluppo, alle risorse, agli strumenti di riorganizzazione della produzione, agli assetti strutturali dell'impresa nonché agli eventuali processi di societarizzazione.

In riferimento a tali processi e a quelli relativi alle esternalizzazioni la Società riconferma il rispetto degli accordi del 3.3.92 e del 22.10.93.

(*)

Le parti infine convengono che nel corso della vigenza contrattuale siano concordate nuove sedi più avanzate di controllo e di confronto su tali aspetti.

(*) Si riportano i testi relativi di cui agli accordi in questione.

Punto 2) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL C.C.N.L.

2.1 UNICITA' DEL CONTRATTO E ARTICOLAZIONI FUNZIONALI

Il C.C.N.L. si applica ai dipendenti della FS S.p.A. ovunque utilizzati e/o distaccati nonché a quelli delle Società Metropolis e Italferr Sistav.

La Società nel riconfermare i contenuti degli accordi del 3.3.92 e 22.10.93 in ordine ai processi di societarizzazione ed esternalizzazione applicherà, in presenza di costituzione di Società con conferimento di attività ferroviarie oggi svolge da FS, il vigente contratto salvo esplicita diversa intesa tra le parti stipulanti.

2.2 DURATA DEL CONTRATTO

Il presente C.C.N.L. scade il 31.12.95.

3. RELAZIONI INDUSTRIALI

Livelli, fasi e materie delle relazioni industriali

3.1. Livelli

Nel quadro dell'assetto organizzativo della Società, le relazioni industriali si svolgono ai seguenti tre livelli:

I Nazionale

II Territoriali

III Decentrato

3.B. Fasi

3.B.1 A tutti e tre i livelli le relazioni industriali, a seconda della materia, si articolano in:

- informazione;
- contrattazione.

3.B.2 L'informazione sarà fornita alle organizzazioni sindacali stipulanti preventivamente rispetto all'attuazione dei provvedimenti relativi.

3.C. Articolazione per Livelli/Responsabilità/Fasi/Materie

Le relazioni industriali si svolgeranno secondo lo schema di seguito indicato:

Ai CPO competenti sarà data informazione per ciascuna corrispondente fase/livello/intesa

3.C.1 Livello Nazionale

Informazione

1. politiche di investimento, patrimoniali, finanziarie, commerciali e di partecipazione societaria;
2. piani generali di produzione e di produttività;
3. modalità degli appalti e programmi di attività di interesse ferroviario conferiti in appalto;
4. interventi di progettazione di nuovi sistemi informativi;
5. dati statistici sulla consistenza del personale, sua utilizzazione, sua ripartizione per età, sesso e qualifica;
6. modifiche alla struttura organizzativa;

7. programmi di investimento poliennali;
8. piano annuale di attività.

Contrattazione

1. modelli di relazioni industriali;
2. retribuzione contrattuale fissa e accessoria,
 - 2.1 accessorio specifico di settore;
3. macromodelli di organizzazione del lavoro, linea guida per la definizione dei fabbisogni e dei conseguenti aspetti occupazionali e definizione delle azioni di riequilibrio;
4. inquadramento professionale;
5. tutti gli aspetti attinenti il rapporto di lavoro contrattualizzati collettivamente;
6. ambienti e sicurezza del lavoro;
7. politiche della formazione e riqualificazione professionale;
8. normative quadro sui regimi di orario;
 - 8.1 regimi di orario;
9. progetti di azioni positive proposti dai comitati nazionali bilaterali per le pari opportunità;
10. politiche di pari opportunità;
11. accordi quadro su strumenti e criteri di mobilità e passaggi di area.

Le relazioni sindacali sono svolte per la Società dalle strutture di Direzione Generale Holding per i punti 1), 2), 4), 5), 7), 8), 9), 10), 11); dalle strutture di Area/Divisione limitatamente ai punti 2.1), 3), 6) e 8.1) in coerenza con politiche e direttive di Holding.

Per le OO.SS. stipulanti il presente contratto, dalle strutture delle Segreterie nazionali.

L'impresa e le OO.SS. si impegnano a garantire la presenza ai tavoli della rappresentanza di genere.

3.C.2 Livello territoriale

E' individuato un livello di contrattazione regionale territoriale, la cui titolarità per la Società e delle strutture locali di Area/Divisione competenti per materia.

Informazione

1. partecipazione della Società in attività di interesse territoriale;
2. programmi commerciali di interesse regionale;
3. modifica alla struttura organizzativa;

4. programmi locali di attività di interesse ferroviario da appaltare;
5. programmi di investimenti e di innovazione tecnologica di interesse regionale;
6. piano di attività di interesse regionale;
7. strumenti e modalità per attuare gli obiettivi del piano di attività;
8. modelli di integrazione e di intermodalità in particolar modo sul riordino e sul riassetto del trasporto pubblico locale;
9. coordinamento politiche di trasporto nell'ambito territoriale previsto quantità e qualità della produzione e dell'offerta treni e servizi viaggiatori e merci nell'ambito del territorio individuato.

Contrattazione

1. modalità e procedure inerenti alle assunzioni, per le opportune omogeneità;
2. piani di riequilibrio delle risorse umane inter area nel territorio regionale;
3. riflessi sul personale della gestione dei servizi quali mense e posti letto.
4. progetti di azioni positive presentati dai comitati per le pari opportunità regionali;
5. politiche di pari opportunità;
6. verifica dei piani di formazione.

Le relazioni sindacali sulle materie di cui ai punti 5) di informazione e 1), 2), 3), 4), 5) e 6) di contrattazione sono di responsabilità - per la Società - dei Presidi Territoriali Holding con il supporto delle Aree ovvero della Funzione Formazione per le materie di cui al punto 6) di contrattazione.

I restanti punti sono di responsabilità di Area/Divisione/Zona/Coordinamenti territoriali.

Per le OO.SS. stipulanti il presente contratto le relazioni sindacali sono svolte dalle strutture regionali/compartimentali.

L'impresa e le OO.SS. si impegnano a garantire la presenza ai tavoli della rappresentanza di genere.

3.C.3 Livello decentrato

Informazione

1. obiettivi di produzione e di produttività;
2. modifica della struttura organizzativa;
3. programmi per la realizzazione degli obiettivi e della

produttività.

Contrattazione

1. adeguamento ed attuazione dei modelli di organizzazione del lavoro, della produzione e delle innovazioni tecnologiche e produttive, definizione dei fabbisogni, dei progetti di formazione, e delle modalità di copertura finalizzate al riequilibrio, in coerenza con gli accordi nazionali;
2. articolazione dei regimi di orario contrattuali e controllo sugli orari di fatto;
3. retribuzione legata agli obiettivi di efficienza e di maggiore qualità produttiva e/o di servizio secondo quanto previsto dal C.C.N.L. e dagli accordi nazionali;
4. effetti sul lavoro delle innovazioni tecnologiche e produttive;
5. applicazioni normative relative all'igiene, ambiente e sicurezza del lavoro e della prevenzione;
6. politiche di pari opportunità;
7. modalità di attuazione degli strumenti di mobilità professionale/geografica nell'ambito territoriale di competenza.

Le relazioni sindacali sono svolte per la Società dai Responsabili a livello dirigenziale delle Unità produttive c/o le quali sono state costituite le RSU.

Per le OO.SS. stipulanti il presente contratto sono svolte dalle RSU con il concorso ed il sostegno delle strutture sindacali.

Le modalità con cui si realizza tale assetto costituiscono procedura interna alle OO.SS.

L'Impresa e le OO.SS. si impegnano a garantire la presenza ai tavoli della rappresentanza di genere.

3.D.

La contrattazione a livello territoriale e/o a livello di unità produttiva non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

3.1 PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO

(sostituisce art. 5)

Le parti concordano di responsabilizzare ciascun livello negoziale di riferimento favorendo il più possibile la soluzione delle vertenze laddove esse sorgono.

A tale proposito convengono la seguente procedura di raffreddamento del conflitto.

Ad ogni livello, entro 5 giorni dalla contestazione della violazione di un

accordo o in richiesta di apertura del confronto, dovrà avviarsi il negoziato.

Entro i successivi 15 giorni si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza fra le parti.

In presenza di questo processo di relazioni, le OO.SS. non attueranno azioni conflittuali e la Società azzererà le iniziative in contestazione, ovvero non adotterà misure unilaterali sulle materie del contendere.

Sostituisce Art. 4 PROCEDURE PER LA DETERMINAZIONE DEL FABBISOGNO ORGANICO

1. Il F.O. viene definito negozialmente nell'ambito delle singole Unità Produttive (Uffici Produzione - Unità di Gestione - Nuclei Territoriali - ecc.) dell'Impresa FS e delle Società del Gruppo.
2. La contrattazione del F.O. si realizza in occasione di modifiche organizzative e/o produttive ed in occasione dell'attivazione di innovazioni tecnologiche di rilevante entità.
3. Il responsabile dell'Unità Produttiva dell'Impresa dovrà sottoporre alle RSU interessate le proposte in anticipo, rispetto all'attivazione delle innovazioni, corredate di tutta la documentazione informativa necessaria per l'avvio della contrattazione (caratteristiche delle innovazioni - obiettivi produttivi - ambiti di applicazione - ecc.), in coerenza con quanto previsto dallo specifico punto delle relazioni industriali.
4. Con riferimento alle specifiche competenze previste per il primo livello di contrattazione, saranno concordate linee guida generali e/o di settore per la contrattazione a livello articolato dei fabbisogni organici.

3.2 DIRITTO DI SCIOPERO (LEGGE 146/90)

Le parti convengono di concludere i lavori specifici entro il 30/11/94.

4. DIRITTI

4.1 ATTIVITA' INCOMPATIBILI

(Sostituisce art. 20)

Ai dipendenti è fatto divieto di:

- a) Assumere impiego alle dipendenze di altre Società/Enti e/o terzi in genere.
- b) Valersi della propria condizione e professionalità per svolgere attività che siano in contrasto con gli interessi della Società o comunque in concorrenza, anche potenziale; in ogni caso ciò non deve comportare violazione al dovere di fedeltà: ai sensi dell'art. 2105 c.c.

4.2 PARI OPPORTUNITA'

(Sostituisce lettera a) dell'art. 12 Cap. II

1. Ai fini della piena applicazione delle legge n. 903/77, n. 125/91 e seguenti, nonché, della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, viene prevista la costituzione di un Comitato paritetico nazionale e di Comitati regionali, composti da rappresentanti sindacali di FILT, FIT, UILT, FISAFS e da un equal numero di rappresentanti dell'Impresa.

2. Per consentire ai CPO la realizzazione delle finalità d'istituto l'Impresa provvederà a:

- a) garantire ed agevolare la circolazione dell'informazione sul lavoro documentale deliberativo e propositivo del Comitato, attraverso i canali informativi dell'Impresa;
- b) dare comunicazione ufficiale ai Responsabili degli Impianti circa la costituzione, i compiti e i diritti dei CPO;
- c) portare a conoscenza dei soggetti proposti alla contrattazione le proposte/intervento avanzate dai CPO che, nel caso di non accoglimento da parte dell'Impresa, diverranno materia di confronto fra le parti;
- d) mettere a disposizione dei CPO risorse per la effettuazione di indagini conoscitive, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- e) diffondere le deliberazioni dei CPO tramite i normali canali informativi societari e trasmetterle agli uffici competenti;
- f) mettere a disposizione sedi idonee, strumenti, risorse quali budget di spesa, materiale (anche documentale) e pacchetto di AG per le rappresentanti sindacali secondo gli accordi in essere, mentre le componenti aziendali saranno considerate presenti in servizio;
- g) convocare i CPO, quali uditori, alle riunioni con le OO.SS. sugli atti di interesse generale concernenti le strategie, l'ordinamento e la gestione del personale nonché i progetti ed i provvedimenti di ristrutturazione della Società e sui temi di cui al punto n) art. 1 dello Statuto allegato, ove si costituissero commissioni di studio e/o valutazione del personale, inserire almeno una rappresentante dei CPO negli osservatori/gruppi di lavoro/commissioni;
- h) garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, sia fra i discenti sia fra gli istruttori, secondo le indicazioni espresse da CPO competente e fornire ai CPO la preventiva informazione circa i programmi, i fini e le modalità dei corsi stessi. Per le ore di corso che avranno come tema le pari opportunità, la Società terrà conto dei criteri e dei contenuti proposti dai CPO e invierà i resoconti statistici riguardanti l'attività formativa svolta ai CPO, ai sensi dell'art. 9 legge 125/91.

PASSAGGI DI AREA

(A parziale modifica dei seguenti artt. 25, 26, 103).

Art. 25 C.C.N.L. 90/92 (Passaggi di area mediante corsi di formazione):

- al punto 1) si aggiunga: ... (omissis) tenuto conto della legge 125/91 e del punto i) dell'accordo del 25.3.93 (*)

Art. 26 C.C.N.L. 90/92 (Corsi di idoneità):

- al punto 2) si aggiunga: ... (omissis) tenuto conto della legge 125/91 e del punto i) dell'accordo del 25.3.93 (*)

Art. 103 C.C.N.L. 90/92 (Accesso ed immissione nell'area Quadri):

- al punto 2) si aggiunga: ... (omissis) tenuto conto della legge 125/91 e del punto i) dell'accordo del 25.3.93 (*)
- al punto 5) si aggiunga: ... (omissis) tenuto conto della legge 125/91 e del punto i) dell'accordo del 25.3.93 (*)

(*) Modifiche collegate con le Pari opportunità.

ACCESSI

(A parziale modifica dell'art. 16 cap. V)

Al punto 1) si aggiunga: il rapporto di lavoro ... (omissis) si costituisce attraverso le modalità previste dalla legge istitutiva dell'Ente, dalla legge 903/77 e 125/91, ... (omissis).

Al punto 2) si aggiunga: l'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno di presentazione in servizio, salvo i casi previsti per legge: articolo 4) legge 1204/91.

Si aggiunga un ulteriore punto 6):

- si prevedono strumenti di monitoraggio delle assunzioni al fine di verificare la corrispondenza rispetto alla legislazione vigente, con particolare riguardo alle leggi 903/77 e 125/91.

ALLEGATO ALL'ART. 12 C.C.N.L.

STATUTO/REGOLAMENTO DEI CPO

composizione, compiti e modalità di funzionamento dei Comitati Pari Opportunità.

Articolo 1

Per realizzare i principi della Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e per conseguire gli obiettivi di cui all'art. 1 della legge 125/91 i CPO propongono e promuovono piani di azioni positive a favore delle lavoratrici ed individuano misure atte a consentire la parità sostanziale uomo-donna sul lavoro.

In particolare al CPO è demandato il compito di:

- a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori;

- b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione professionale e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;
- c) segnalare fatti riguardanti azioni di discriminazione diretta e/o indiretta, di segregazione professionale e formulare proposte in merito;
- d) verificare gli effetti delle iniziative assunte dalla Società in ordine alle materie suddette sulla condizione delle lavoratrici, in modo specifico;
- e) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
- f) assumere, anche all'esterno dell'Impresa, le iniziative necessarie per individuare servizi sociali di supporto al lavoro femminile;
- g) incentivare la presenza delle lavoratrici dei settori/attività ove siano sottorappresentanze;
- h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle Direttive CEE e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
- i) promuovere incontri con i CPO nazionali di altre aziende italiane e con significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle pari opportunità;
- l) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione, ecc. tra i CPO del Gruppo ai vari livelli;
- m) prevedere, qualora se ne ravvisi la necessità, riunioni di monitoraggio fra Società / CPO;
- n) formulare proposte relative ai criteri adottati dalla Società in ordine all'accesso al lavoro, alla progressione di carriera e all'estinzione del rapporto lavorativo.

Articolo 2

I CPO sono composti da 2 rappresentanti delle lavoratrici per ogni OO.SS. stipulante di C.C.N.L. e di un corrispondente numero di componenti designate dall'Impresa, ognuna con diritto di voto.

Nei CPO regionali dovrà essere prevista sia da parte dell'Impresa sia da parte delle OO.SS. la rappresentanza delle Sedi Centrali presenti nel rispettivo territorio.

La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno una rappresentante per ogni OO.SS. ed almeno 4 rappresentanti dell'Impresa.

In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 2 assenze consecutive di una stessa OO.SS. o delle rappresentanti dell'Impresa la riunione dei CPO ha comunque validità deliberativa.

Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.

Ove sia necessario procedere a votazione, le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei 2/3 delle presenti.

In casi di assenza delle rappresentanti titolari le parti dovranno indicare di volta in volta le sostitute che avranno diritto di voto.

La Presidente viene nominate dal CPO fra le sue componenti, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti del Comitato nelle prime due votazioni e della metà più una dalla 3a votazione.

Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.

La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno salvo diversa decisione adottata a maggioranza dal singolo CPO.

In caso di assenza o temporaneo impedimento della Presidente le componenti del Comitato designeranno, a maggioranza semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento del Comitato.

Articolo 3

Il Comitato è convocato dalla Presidente di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti.

La convocazione - scritta - dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata dalla necessaria documentazione.

La convocazione può anche essere richiesta alla Presidente da 1/3 delle componenti il CPO.

Almeno due giorni prima della riunione stessa le componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.

Delle riunioni si darà conto in apposito verbale.

4.3 OSSERVATORIO NAZIONALE SUL CONTENZIOSO LEGALE

1. La FS S.p.A. e le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. ritengono necessario addivenire, per quanto in loro potere, alla prevenzione e definizione delle controversie giuridiche (attraverso gli strumenti, le forme e le modalità di seguito indicate), fermo restando che nessun atto compiuto dalle parti potrà incidere sui diritti soggettivi dei lavoratori, senza consenso degli stessi, e sull'esercizio del diritto di azione per i singoli.

2. Il lavoratore, o la O.S. territoriale cui il medesimo da mandato, prima di ricorrere dall'Autorità giudiziaria, possono avanzare un reclamo sull'interpretazione ed applicazione di contratti ed accordi collettivi stipulati ai diversi livelli, nonché di norme di legge incidenti sul loro rapporto di lavoro.

In tal caso, entro e non oltre 30 giorni dal ricevimento del reclamo, la Società FS, tramite la struttura territoriale competente, dovrà fornire motivata risposta al lavoratore o alla O.S. territoriale, dopo aver raccolto le informazioni del caso ed aver coinvolto le strutture interessate alla questione.

3. Nell'ipotesi dell'accoglimento del reclamo la FS S.p.A. attuerà d'iniziativa quanto riconosciuto al dipendente.

Nel caso di rigetto del reclamo il dipendente potrà adire l'Autorità giudiziaria.

4. Ove il reclamo presenti problematiche che possano dar luogo ad un contenzioso di serie, la struttura territoriale della Società FS trasmetterà lo stesso all'Osservatorio Nazionale di cui al successivo comma 6), dandone avviso entro e non oltre il termine di 30 giorni dalla proposizione del reclamo, al lavoratore o alla O.S. territoriale.

5. L'Osservatorio Nazionale di cui al successivo comma 6) entro il termine di 50 giorni dal ricevimento del reclamo, formulerà un parere che invierà alle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Entro e non oltre i successivi 10 giorni la Società FS fornirà la risposta al reclamante o alla O.S. territoriale.

6. L'Osservatorio Nazionale paritetico sarà composto da 4 membri scelte dalla Società FS, da 1 scelto dalla FILT, 1 dalla FIT, 1 dalla UILT, 1 dalla FISAFS. Le parti potranno avvalersi, separatamente ovvero congiuntamente, dell'ausilio di esperti anche esterni.

7. L'Osservatorio Nazionale paritetico, potrà inoltre esprimere pareri alle parti circa l'opportunità di adottare uno dei seguenti strumenti:

- a) rinegoziazione delle clausole controverse;
- b) accordi processuali;
- c) accordi generali di transazione.

L'Osservatorio potrà altresì predisporre un piano di monitoraggio del contenzioso giudiziario esistente, al fine di segnalare alle parti lo strumento che riterranno più idoneo per la sua definizione.

8. L'Osservatorio paritetico nazionale si riunisce di norma una volta al mese, coordinato a turno da uno dei componenti delle due parti. Il primo incontro si svolgerà nel mese di dicembre 1994.

Tre volte l'anno, l'Osservatorio si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il presente C.C.N.L. per riferire sull'attività svolta e presentare i risultati dei lavori interno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità.

Due mesi prima della scadenza del presente C.C.N.L. l'Osservatorio presenterà alle parti stipulanti una relazione sull'attività svolta.

9. Le strutture territoriali della Società e quelle delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. si incontreranno con cadenza trimestrale al fine di esaminare la quantità e la qualità dei reclami avanzati dai dipendenti e le relative risposte fornite dalla Società FS, nelle sedi di rispettiva competenza territoriale.

10. Le parti stipulanti potranno invitare l'Osservatorio Nazionale a prendere in esame controversie giuridiche che siano state o possano essere promosse, perché esso esprima la sua opinione in ordine alla opportunità di attivare uno degli strumenti sopra indicati per prevenire il contenzioso di serie.

TABELLA N. 1

OBIETTIVI DI PRODUZIONE '95 TRENI KM GIORNO EX COMPARTIMENTI RIFERITI ALL'ANNO SOLARE

 TOT. PAX obiettivo '95

MI-NA 47.746

TO-VE 22.020

BO-LE 20.701

TO-RM 18.974

MI-DO 17.209

MI-Ventim 16.258

NA-PA 16.161

MI-Chiasso 13.949

BO-Villa Opicina 12.126

BO-Brennero 8.866

TOT. DIRETTR. 194.011

INTERA RETE 242.514

 LE 10 DIRETTRICI SOPRA INDICATE RAPPRESENTANO SOLO L'80% DELL'INTERA RETE FERROVIARIA.

 TOT. DTL TOT. MERCI
 obiettivo '95 obiettivo '95

TORINO 54.139 22.469

MILANO 63.878 28.565

VERONA 21.276 20.380

VENEZIA 27.405 9.881

TRIESTE 8.740 7.691

GENOVA 28.707 13.917

BOLOGNA 36.618 26.518

FIRENZE 47.346 21.975

ANCONA 27.238 11.312

ROMA 50.651 23.964

NAPOLI 37.685 10.109

BARI	28.381	5.264
REGGIO CAL.	26.173	16.932
PALERMO	37.019	8.601
CAGLIARI	11.238	3.927
RETE	502.493	231.504

4.4 AMBIENTE E SICUREZZA DEL LAVORO

(ART. 59 tutela della salute e sicurezza del lavoro)

- 1) Le parti riconoscono la priorità della tutela della salute dei dipendenti e dell'igiene e sicurezza del lavoro all'interno del processo produttivo del Gruppo FS, conseguentemente la Società fatte salve le norme vigenti, conviene sull'applicazione integrale del decreto legislativo del 19.9.94, n. 626, per tutte le otto direttive UE in esso recepite e che di seguito si elencano: 391/89 - 654/89 - 655/89 - 656/89 - 269/90 - 394/90 - 679/90 - 270/90.
- 2) A tal fine la Società provvederà alla istituzione di un servizio organico di prevenzione e protezione dai rischi professionali e alla conseguente individuazione, in Sede Centrale e sul territorio, ovvero nell'unità produttiva, di strutture di responsabili dell'espletamento di compiti previsti dall'art. 8) del decreto legislativo.
- 3) La Società provvederà inoltre alla nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria tramite accertamenti preventivi e periodici dello stato di salute dei lavoratori, comprendenti esami clinici e indagini diagnostiche.

Oltre ad effettuare gli accertamenti di cui sopra, il medico competente tiene cura delle cartelle sanitarie e di rischio di ogni lavoratore, informa i lavoratori in merito ai loro accertamenti, comunica ai rappresentanti della sicurezza i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati, visita gli ambienti di lavoro, effettua visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali, informa i lavoratori esposti ad agenti con effetti a lungo termine, dell'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività.

- 4) La Società consegnerà al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.
- 5) Si conviene di istituire il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle Unità Produttive nel n. di 2 (due) per Unità Produttive fino a 200 dipendenti, n. 3 (tre) per Unità Produttive fino a 500 dipendenti; n. 5 (cinque) per Unità Produttive oltre i 500 dipendenti.

Le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, gli strumenti e le agibilità per l'espletamento delle funzioni saranno concordati dalle OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. e la Società entro il 31.01.95.

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono quelle

previste dall'art. 19 del citato decreto legislativo.

- 6) Con compiti di monitoraggio e ricognizione delle problematiche emergenti in materia, verrà istituito l'Osservatorio Nazionale per l'igiene ambientale e la sicurezza del lavoro, organo paritetico composto da rappresentanti della Società e da quelli designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L.
- 7) A livello territoriale verranno istituiti organismi paritetici tra rappresentanti della Società e delle OO.SS. finalizzati all'individuazione e prevenzione dei rischi i cui problemi saranno demandati, per la soluzione, alle strutture competenti.

Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dal C.C.N.L. e dalle norme vigenti.

- 8) La Società provvederà affinché i dipendenti ricevano una adeguata informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate sui rischi specifici ai quali sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia.
- 9) La Società provvederà altresì alla formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione dell'assunzione, di trasferimento o del cambiamento di mansioni di introduzione di nuove apparecchiature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

- 10) Il rappresentante la sicurezza riceverà una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

La formazione dei dipendenti e di quella dei loro rappresentanti per la sicurezza dovrà avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri a carico dei dipendenti.

In considerazione della grande importanza che le parti stipulanti annettono alla politica formativa della Società, viene istituito un organismo nazionale paritetico tra le OO.SS. stipulanti e la FS S.p.A. con compiti di esame, verifica e proposta sulla pianificazione e sulle attività formative, nonché sullo sviluppo delle sedi di formazione, strategie, obiettivi, contenuti e metodi in relazione ai bisogni formativi accertati dall'Impresa, per tutti i dipendenti.

Di tale organismo faranno parte, con diritto di voto, un membro del C.P.O. nazionale di estrazione aziendale ed uno delle OO.SS.

In analogia con il livello nazionale, e con esso collegati, verranno istituiti, fatti salvi i livelli di contrattazione, appositi Osservatori Paritetici per Unità Territoriale di Formazione.

ART. PERMESSI RETRIBUITI PER ATTIVITA' SINDACALI - LOCALI A DISPOSIZIONE

DEI SINDACATI - AGEVOLAZIONI SINDACALI IN GENERE

Permessi retribuiti

I permessi sindacali retribuiti, che comprendono quelli attribuiti alle organizzazioni sindacali, alle R.S.U. e ai C.P.O., sono fissati in una misura - indicata in ore annue - pari a 1.600.000, che rappresenta una decurtazione del 19% circa rispetto alla situazione pregressa.

Tale monte ore annuo sarà ripartito tra i vari istituti (distacchi retribuiti, permessi, ecc.) e tra le OO.SS. FILT, FIT, UILT e FISAFS con accordo a parte a partire dal 31.12.1994.

In tale ambito, per lo svolgimento delle attività dei C.P.O. nazionale e regionali sono previste 1.000 giornate annue di permessi retribuiti alle rappresentanti sindacali, ripartite in maniera paritetica tra FILT, FIT, UILT e FISAFS (250 gg./anno per ciascuna O.S.).

Per quanto riguarda, invece, le agibilità connesse alle figure e organismi previsti dal punto 4.4 (ambiente e sicurezza del lavoro) del C.C.N.L., le stesse saranno definite, d'intesa con le OO.SS., al momento dell'applicazione del citato punto 4.4.

Locali

La Società può concedere in uso, alle OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. che ne facciano richiesta, locali da adibire a sedi sindacali con contratti di locazione, secondo le modalità che verranno stabilite con un apposito accordo in materia.

Entro tre mesi dalla stipula del C.C.N.L. saranno studiati percorsi che portino alla stipula/revisione dei contratti di locazione e conseguente adeguamento del canone, ovvero al rilascio dei locali stessi per tutti quelli in atto concessi alle OO.SS. a titolo diverso da quello previsto dalla legge 300/70.

Agevolazioni sindacali in genere

entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto le parti stipulanti definiranno le materie con apposito accordo.

ART. VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI (Testo concordato con le OO.SS. FILT-FIT-UILT-FISAFS)

Per la riscossione dei contributi sindacali, le Società del Gruppo FS provvederanno a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta, l'importo del contributo associativo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale a cui le Società dovranno versare i contributi.

Alle Società verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore. La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 30 settembre.

La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata e alla Società per gli adempimenti relativi.

Il contributo sindacale è pari allo 0,50% da calcolare sullo stipendio iniziale, sulla indennità integrativa speciale, sulla classe, sugli scatti di stipendio e sugli E.D.R. in godimento e viene applicato per 13[^] mensilità e premio di fine esercizio.

Le Società trasmetteranno gli importi della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa organizzazione sindacale.

La trattenuta ed i versamenti verranno effettuati mensilmente.

A richiesta delle organizzazioni sindacali la Società fornirà un tabulato degli iscritti alla organizzazione sindacale richiedente.

ART. RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

I componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari a 12 ore mensili nelle unità produttive con oltre 200 dipendenti e ad 1 ore l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

Per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, i componenti le R.S.U. possono fruire di permessi non retribuiti ai sensi dell'art. 24 della legge 300/70, nella misura massima di 8 giorni l'anno.

Nelle unità produttive - o nelle immediate vicinanze delle stesse - in cui sono costituite R.S.U. che comprendono impianti aventi, complessivamente, almeno 200 dipendenti, la Società potrà permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale (in conformità al dettato dell'art. 27 della legge 300/70) opportunamente attrezzato.

In via transitoria le R.S.U. possono usare le sedi delle strutture sindacali d'impianto e le relative bacheche.

Nelle unità produttive in cui sono costituite R.S.U. che comprendono impianti aventi, complessivamente, meno di 200 dipendenti, le R.S.U. stesse hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalla R.S.U. direttamente al dirigente dell'unità produttiva presso cui la stessa è costituita.

Per quanto non disciplinato si fa riferimento agli accordi sottoscritti in materia tra la Società e le OO.SS. FILT, FIT, UILT e FISAFS.

4.7 FONDO DI SOLIDARIETA'

(sostituisce art. 64-65 Limitazione della responsabilità verso la FS S.p.A. FS. Fondo di solidarietà)

- 1) I dipendenti che nell'esercizio delle proprie funzioni causino un danno alla Società FS sono tenuti al risarcimento solo nel caso di danno arrecato per dolo o colpa grave.

- 2) La limitazione per dolo o colpa grave si applica anche alla responsabilità verso la Società che abbia risarcito il terzo del danno arrecatogli.
- 3) E' istituito un fondo di solidarietà con il fine di assumere a proprio carico, con effetto liberatorio, i risarcimenti e gli addebiti dovuti dal dipendente, con esclusione del caso di dolo, nei confronti della Società FS, sia a seguito di ordinanza o sentenza della Autorità Giudiziaria, anche a titolo di provvisoria, sia a seguito di costituzione in mora da parte della Società FS.
- 4) Il fondo è finanziato con contributi dei dipendenti della Società FS.

A tale scopo la Società opera sul minimo tabellare iniziale di ogni singolo livello una ritenuta pro-capite mensile nella misura percentuale dell'uno per mille applicata su 14 mensilità.
- 5) La gestione del fondo è affidata ad un ente terzo scelto d'intesa tra la Società e le OO.SS. stipulanti. Un organismo misto, definito in sede di Regolamento del Fondo, eserciterà forme di vigilanza e di controllo sul Fondo stesso.
- 6) Il Fondo assume a proprio carico gli addebiti di cui al comma terzo attivandosi sulla base della valutazione del danno operata dalla Società e della decisione vincolante di una Commissione appositamente costituita, composta da un rappresentante della Società, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali e da un presidente - esperto nella materia - scelto di comune accordo ovvero, in caso di mancato accordo, nominato dal Presidente del Tribunale di Roma.

Le spese di funzionamento della Commissione sono a carico del Fondo.

- 7) La commissione di cui al punto 6) avrà il potere di ridurre l'ammontare del danno da imputare a carico del Fondo, che in ogni caso non potrà superare il 10% (dieci per cento) dell'entità accertata.

NORMA TRANSITORIA

Le parti convengono di definire, entro tre mesi dalla data della stipula del presente contratto, una soluzione idonea a risolvere le problematiche connesse al Fondo istituito con legge 67/1981.

4.7.1) COPERTURA ASSICURATIVA

(NOTA A VERBALE DELL'ART. 64 - C.C.N.L. 90/92)

I dipendenti sono coperti da apposta polizza assicurativa per i danni involontariamente arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili, nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto delle FS S.p.A.

I dipendenti che si trovano per conto della Società FS alla guida di autovetture, motocicli e ciclomotori di loro proprietà, godono di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi, integrativa della copertura offerta dalla RCA di legge sino al massimale previsto dalla stessa polizza, nonché di una specifica copertura Kasko per eventuali danni al proprio mezzo.

La Società FS dichiara di disporre di coperture assicurative per i danni ai propri beni; pertanto gli addebiti a carico dei dipendenti previsti

dall'art. 64. punto 6, per danni rimborsabili dal Fondo di Solidarietà, verranno calcolati sulla base delle franchigie esistenti sulla polizze in essere.

4.10 DIRITTO ALLO STUDIO

(ad integrazione dell'Art. 61)

L'azienda favorirà inoltre la frequenza a corsi serali di preparazione per i dipendenti studenti universitari, di scuole medie superiori o di Istituti professionali.

Nell'anno in cui si sostiene l'esame di Diploma di scuola media superiore o di Laurea, saranno concessi 10 giorni di permesso retribuito.

Saranno concessi ulteriori permessi non retribuiti nel limite massimo di 30 giorni l'anno, relativamente alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

4.11 ART. 51 GIORNI FESTIVI

1 - Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) - i giorni destinati al riposto settimanale di turno.

b) - le seguenti festività:

1° gennaio - Capodanno

6 gennaio - Epifania

Domenica di Pasqua

Lunedì dopo Pasqua

25 aprile - Anniversario della Liberazione

1° maggio - Festa del lavoro

29 giugno - SS Pietro e Paolo

(solo per i dipendenti con residenza amministrativa in impianti siti nel Comune di Roma o che si trovino in sussidio in tali impianti)

15 agosto - Assunzione

1° novembre - Ognissanti

8 dicembre - Immacolata Concezione

25 dicembre - S. Natale

26 dicembre - S. Stefano

2 - Oltre alla retribuzione normalmente percepita nei giorni lavorativi, nulla compete ai dipendenti che non prestino servizio per effetto delle festività di cui al punto 1.

- 3 - Ove una festività di cui al punto 1. b) coincida con il riposo settimanale di turno regolarmente goduto, i dipendenti hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività non fruita, oppure ad una giornata di retribuzione normale.
- 4 - Quando la festività di cui al punto 1. b) coincide con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese non altrimenti retribuite, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.
- 5 - Nel caso in cui i dipendenti, per esigenze di servizio, prestino la loro opera in una delle festività di cui al punto 1. b), compete loro una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, oppure la retribuzione delle prestazioni da considerarsi straordinarie festive. In caso di concessione di tale riposo, ai dipendenti viene corrisposta la differenza tra la misura del compenso per lavoro straordinario festivo e quella per lavoro straordinario feriale.
- 6 - Ai dipendenti che prestano servizio in giornate di festività di cui al punto 1. b) coincidenti con il riposo settimanale di turno, fermo restando l'obbligo della Società di far godere i due riposi in altri giorni, spetta la retribuzione delle prestazioni da considerarsi straordinarie festive.
- 7 - Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati a rendere prestazioni lavorative nel riposo settimanale di turno essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Il riposo può essere differito per una sola volta nel mese e deve essere goduto la stessa settimana o in quella successiva.

- 8 - Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi per i quali sia prevista la retribuzione, sono assorbite dalle assenze stesse.

4.12 DIRITTO AL PASTO

Hanno diritto al pasto i dipendenti nella giornata in cui prestano servizio, anche fuori sede, ed in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Fermi restando gli accordi sindacali in essere, si costituisce un gruppo di lavoro che entro il 31.12.94 rivedrà l'intera problematica.

4.13 AGEVOLAZIONI PER VOLONTARIATO

(ART. VOLONTARIATO)

1. I dipendenti che facciano parte di organizzazioni di volontariato di cui all'art. 6 della legge n. 266 del 1991, fermi restando i termini dell'attività lavorativa e dell'orario contrattuale, potranno richiedere agevolazioni nella turnazione del lavoro per poter espletare detta attività di volontariato.
2. La Società e le organizzazioni sindacali nell'ambito delle singole unità lavorative definiranno, compatibilmente con le esigenze

organizzative aziendali, le possibili turnazioni in relazione alle richieste di cui al precedente comma 1.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, ai dipendenti di cui al punto 1) possono essere concessi sino ad un massimo di 30 giorni l'anno di permesso non retribuito per la partecipazione ad iniziative e/o per lo svolgimento delle attività proprie delle organizzazioni di volontariato di cui all'art. 6 della legge 266/91.

4.8 TUTELA LEGALE

(sostituisce art. 63 Difesa del dipendente convenuto in giudizio)

1. Il dipendente citato in giudizio civile o sottoposto a procedimento penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione alla Società.
2. La Società FS garantisce, mediante apposita polizza assicurativa, 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.
3. La garanzia di cui al punto precedente è sospesa nel caso di dolo del dipendente accertato con sentenza, ancorché non passata in giudicato.

La garanzia è ripristinata nel caso in cui l'esito del successivo grado di giudizio penale sia di proscioglimento ovvero di accertamento della natura colposa del comportamento del dipendente.

Punto 4.15

Art. TUTELA DI PORTATORI DI HANDICAP

Le parti convengono nella necessità di prevedere incontri periodici per la informazione dei progetti e dei programmi da attuare per l'abbattimento delle barriere architettoniche sia verso gli utenti sia verso i dipendenti portatori di handicap e per ricercare soluzioni atte alla piena integrazione dei portatori di handicap all'interno della Società o dei familiari che li assistono (L. 104/92), con il coinvolgimento delle Associazioni rappresentative.

La Società si impegna ad adeguare la sua struttura organizzativa per un reale controllo e coordinamento strategico e di programmazione fra le iniziative e i progetti di ciascuna Area/Divisione o Società.

Inoltre, al fine di facilitare l'inserimento e l'utilizzazione nel contesto aziendale la Società ne favorirà la collocazione mirata con l'ausilio delle strutture pubbliche competenti, adottando specifici programmi e progetti, sia ai fini riabilitativi che di integrazione socio-lavorativa.

In relazione a quanto sopra la Società, nei casi in cui fatti oggettivi impediscono la rimozione delle barriere architettoniche, d'intesa con le OO.SS. individuerà una diversa collocazione lavorativa.

Sono individuati aspettative e permessi necessari per terapie e riabilitazioni nelle misure e nelle modalità previste dalla normativa vigente.

Il personale portatore di handicap ha diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il suo consenso manifestato in forma scritta.

E' escluso il licenziamento per scarso rendimento del portatore di handicap.

Per quanto concerne l'assistenza a familiare portatore di handicap, sia in materia di permessi sia di avvicinamento alla località di residenza sono confermate le normative FS vigenti.

4.14 FERIE

(AD INTEGRAZIONE E PARZIALE MODIFICA DELL'ART. 52)

Il diritto alle ferie è irrinunciabile, ne deve essere assicurato il godimento e non è ammessa la sostituzione delle stesse con compenso alcuno, salvo nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro: in tale evenienza, per la mancata fruizione delle giornate di ferie per motivi non dipendenti dalla volontà del lavoratore verrà corrisposto 1/26 delle competenze fisse mensili.

Previ accordi sindacali nazionali o locali sui turni di godimento delle ferie, i dipendenti hanno diritto alla fruizione delle ferie secondo i turni previsti, salvo l'insorgenza di stati di calamità. In ogni caso la Società concederà le ferie aderendo per quanto possibile alle richieste del personale.

Nell'ipotesi di non fruizione nell'anno di riferimento, le ferie saranno da fruire entro l'anno successivo.

Art. TOSSICODIPENDENTI ED ETILISTI

La Società, con riferimento alla legge 162/90 garantirà le agevolazioni al personale in servizio con particolare riferimento alle garanzie al dipendente che opta per il progetto di recupero presso le strutture previste.

Nei casi in cui il percorso non richieda l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro, l'interessato può essere utilizzato in turni di lavoro, orari anche individuali, funzioni, collocazione nell'Unità Produttiva che facilitano la terapia di recupero tenendo anche conto delle indicazioni delle strutture presso le quali il lavoratore è in cura.

Art. LAVORATORI MALATI DI AIDS

In applicazione della legge 135/90 la Società si impegna, in particolare, a:

- non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia;
- garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

4.16 PART-TIME

(AD INTEGRAZIONE E PARZIALE MODIFICA DELL'ART. 14)

1. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana (c.d. tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese od in determinati periodi nell'arco dell'anno (c.d. tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale, prevista per il tempo parziale, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese od anno).
2. La prestazione di lavoro in regime di tempo parziale potrà essere pari alla metà o ai 2/3 di quella resa in regime di tempo pieno.
3. Il personale che abbia superato il periodo di prova e conseguite le abilitazioni obbligatorie può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nei confronti dei dipendenti utilizzati in settori direttamente connessi alla circolazione dei treni (macchina, viaggiante, navi traghetto e stazioni, con turno sulle 24 ore) può trovare applicazione solo il tempo parziale verticale; per gli altri dipendenti soggetti a turnificazione dell'orario saranno individuati i settori operativi nei quali potrà realizzarsi anche il tempo parziale orizzontale.

Sulla base della normativa in vigore, al fine di valutare congiuntamente i posti da porre a part-time, la loro tipologia e le eventuali richieste, la FS S.p.A. si impegna a farne oggetto di contrattazione ai livelli competenti, in coerenza con quanto previsto nel punto 3) (Relazioni Industriali).

Nella stesura definitiva si farà riferimento ai contenuti di cui all'accordo del 3.7.91 e della normativa di cui alla disposizione applicativa ad essa allegata.

5.3 PREVIDENZA/FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti si attivano per l'avvio un gruppo di lavoro misto formato da Ministero del Tesoro, Ministero del Lavoro, FS, OO.SS., stipulanti per la definizione del trattamento previdenziale, compresa l'assicurazione generale obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, pensionistico e di fine servizio dei ferrovieri per il periodo successivo al 31.12.95.

Il gruppo di lavoro dovrà:

1. predisporre norme per prevedere e disciplinare il passaggio dalla normativa sulla indennità di buonuscita a quella del trattamento di fine rapporto a decorrere dal 1.1.1996;
2. predisporre norme per stabilire l'estinzione del fondo pensioni FS e il trasferimento ad altre gestioni delle partite di pensione in essere e degli iscritti, con la salvaguardia dei diritti acquisiti;

3. predisporre le norme per la costituzione, secondo le normative vigenti, di un Fondo di pensione complementare dal 1.1.1996 alimentato da una contribuzione a carico sia del lavoratore che della Società. Il gruppo dovrà, altresì, esaminare la destinazione al finanziamento anche una quota dell'accantonamento del T.F.R. o di altri istituti contrattati tra le parti;
4. individuare le prestazioni di cui all'ultima parte del comma 43 dell'art. 1 della legge 24/12/93 n. 537.

5.4 ATTIVITA' USURANTI

Si conviene sull'attivazione di un gruppo di lavoro misto, con la medesima composizione di cui al punto 5.3, che terminerà i lavori entro il 31.12.95.

Il gruppo di lavoro approfondirà la tematica relativa alle attività usuranti (Legge 421/92), presenti nei vari cicli lavorativi dell'Impresa FS in modo da consentire l'individuazione di eventuali altre attività lavorative usuranti legate particolarmente ai cicli di lavoro rotativi sulle 24 ore ed alle lavorazioni pesanti e soggetti alle intemperie ed allo stress psicologico, o a contatto di sostanze nocive.

In tale sede verrà anche verificata l'applicabilità del D.L. 5.6.93 n. 169 (lavorazioni concernenti attività in presenza di amianto).

5.5. Art. FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Le parti convengono di istituire dal 1.1.95 un fondo sanitario integrativo, finalizzato a fornire ai dipendenti della Società FS prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale, in conformità alle disposizioni che verranno emanate con il Regolamento sull'ordinamento dei fondi integrativi di cui all'art. 9, comma, 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come sostituito dall'art. 10 del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517.

I principi sui quali il Fondo sarà basato sono:

- volontarietà dell'iscrizione;
- pariteticità contributiva da parte del d.lgs. n. 29 del 1993 e della Società;
- scelta congiunta delle prestazioni e del soggetto gestore del Fondo.

Al riguardo verrà costituito un comitato paritetico incaricato di definire entro il 31.12.94 nei limiti di costo per FS definiti in sede di rinnovo del C.C.N.L.:

- il tipo di prestazioni da offrire e il soggetto gestore del Fondo.
- l'entità del finanziamento mensile da prevedere sia per i lavoratori che per l'impresa.

6. QUADRI ED ALTE PROFESSIONALITA' (EX ART. 101)

Le parti confermano che l'area Quadri si articola nella (° e 9° categoria e

a prescindere del settore di appartenenza, si colloca in una posizione intermedia e di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale, secondo le declaratorie in essere e le figure professionali individuate (accordo 26.7.91)

Appartengono a tale area i dipendenti che, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi e/o programmi stabiliti dalla Società svolgono in via continuativa:

- attività di studio e di ricerca, caratterizzata da elevate capacità professionali, con diretta responsabilità dei risultati;
- funzioni amministrative o tecniche caratterizzate da un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, che implicano responsabilità di direzione, coordinamento e controllo di impianti o di unità, di rilevante importanza, con discrezionalità di poteri proprio delegati.

L'impresa svilupperà una politica per i "Quadri" orientata a riconoscerne il ruolo e la professionalità in coerenza con la legge 190/1985 e successive integrazioni di legge: in tal senso verrà predisposta durante la vigenza contrattuale una indagine delle singole attività/funzioni attualmente inserite nell'area.

Per l'attuazione di quanto previsto le parti convengono sul seguente percorso:

- contrattazione, a livello nazionale, delle indicazioni dei contenuti e delle finalità dell'indagine e il metodo che verrà utilizzato;
- esame, verifica delle risultanze dell'indagine e contrattazione conseguente alle possibili implicazioni a livello centrale e periferico nell'ambito delle singole competenze.

Resta inteso che fino alla completa contrattazione di tutte le problematiche connesse, sarà sospesa qualsiasi valutazione tesa ad identificare il singolo d.lgs. n. 29 del 1993 con le risultanze dell'indagine.

la contrattazione dovrà essere anche utile strumento per la valutazione delle implicazioni delle modifiche organizzative, strutturali e tecnologiche nella evoluzione delle professioni.

Verranno inoltre attivate procedure per il coinvolgimento preventivo dei Quadri sia sui parametri di valutazione del "Premio di produttività" sia sul raggiungimento degli obiettivi produttivi nelle singole realtà produttive.

In tale logica dovrà dunque trovare corrispondenza la definizione per risultati.

Entro il 31.1.95 dovranno essere negoziati i criteri complessivi da assumere a riferimento per i percorsi di carriera che rimodulando i parametri oggettivi, accentuino il valore della professionalità accertata (criteri oggettivi fissati nell'accordo del 25.3.93, curriculum professionale, risultati conseguiti per obiettivi, bilancio di carriera).

Si prevede la sistematizzazione di informazioni specifiche relative allo stato ed ai piani di impresa oltre che alle attività in cui è inserito il Quadro.

Si individua un monte ore per l'aggiornamento professionale e culturale, anche individuale, che non potrà essere inferiore a 5 giorni annui

individuali.

In relazione alle esigenze professionali legate ai mutamenti organizzativi, alle innovazioni ed alle ristrutturazioni, la Società Fs si impegna a programmare e concordare specifici piani di formazione indirizzati ai Quadri.

Si costituisce una banca dati delle professionalità alla quale attingere a fronte di necessità professionali fortemente qualificanti.

A livello decentrato, ove non siano stati previsti collegi specifici per quadri in occasione delle elezioni delle R.S.U., verranno individuate dalla OO.SS. stipulanti Quadri che affiancheranno le stesse nella negoziazione delle materie specifiche.

Viene, inoltre previsto il loro inserimento nelle commissioni che potranno, di volta in volta, costituirsi sulle materie specifiche.

Entro la vigenza contrattuale dovranno inoltre individuarsi incontri specifici derimenti le problematiche esistenti per il personale ex direttivo.

CRITERI DI ESCLUSIONE DALL'UTILIZZAZIONE DI STRUMENTI OBBLIGATORI

- 1) Dipendente che deve seguire terapie mediche a carattere continuativo o terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo o malato di AIDS.
- 2) Dipendente che deve assistere il coniuge/convivente di fatto ovvero assistenza unica a ascendente o discendente sino al 2° grado o altro familiare entro il 3° grado che sia portatore di handicap in base alla legge 104/92 ovvero tossicodipendente o etilista o malato di AIDS.
- 3) Dipendente genitore unico con bambini compresi tra 0/13 anni.
- 4) Dipendente che deve assistere per grave malattia o infermità il coniuge ovvero assistenza unica a ascendente o discendente sino al 2° grado.

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Rispetto alle primarie responsabilità della formazione, risulta essenziale incentivare e favorire il reimpiego professionale del personale eccedentario.

A tal fine la Società attiverà specifici corsi professionali in tutte le situazioni di mobilità del personale verso settori professionali diversi da quello di appartenenza anche utilizzando gli appositi fondi per la ristrutturazione e riqualificazione professionale.

ALTRE MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCELENZE

Al personale eccedentario, potranno anche essere prospettate:

- mobilità verso il pubblico impiego, ai sensi della legge 554/88, qualora risultasse possibile;
- procedimento volontario di pensionamento anticipato, ove esistente;
- incentivi per la risoluzione del rapporto di lavoro ed anche per

l'attivazione di attività imprenditoriali autonome o attivate dalla Società nell'ambito del proprio indotto, secondo modalità da contrattare, o per la frequentazione di corsi di riqualificazione esterna.

7. DLF

(Art.)

In conformità delle disposizioni dettate dalla legge 300/70, la Società FS e le OO.SS. hanno concordato il testo di Statuto e di Regolamento per l'Associazione denominata "Dopolavoro Ferroviario" allegati al contratto. In relazione a quanto disposto nei medesimi la Società FS e le OO.SS. convengono di:

1. sottoscrivere l'atto di costituzione dell'Associazione secondo le regole vigenti a tal fine, per il tramite di propri rappresentanti, assicurando nello stesso atto notarile la composizione di un organo costituito a maggioranza di rappresentanti dei lavoratori, secondo l'indicazione sancita all'art. 14 dello Statuto, per:
 - la gestione provvisoria fino all'insediamento degli organi del nuovo DLF;
 - l'organizzazione ed il regolare svolgimento delle elezioni degli stessi organi;
 - la negoziazione con la Società FS sulle risultanze della liquidazione dei rapporti e delle relazioni facenti capo al vecchio DLF;
2. far nominare da parte di una commissione paritetica Società FS/OO.SS. dei Commissari Liquidatori che entro 90 gg dall'investitura presentino le proprie proposte alla medesima commissione per il giudizio di rito e l'espressione di parere nel merito ai fini della validazione;
3. far sospendere da parte della Società FS l'intervento diretto di Metropolis a carico di tutti i beni in uso al DLF alla data di sottoscrizione del presente accordo e sino alla ricontrattazione con l'Associazione su ogni singolo bene, individuato secondo le regole sancite nello Statuto e nell'annesso Regolamento;
4. garantire all'Associazione, durante la gestione provvisoria, il mantenimento delle risorse in atto alla firma del presente accordo, sino alla ricontrattazione delle stesse alla data di insediamento degli organi del nuovo "Dopolavoro Ferroviario".
5. vengono prorogati fino all'insediamento dei nuovi organi dell'Associazione i contratti di mensa in atto.

8. Sostituisce ART. 13 CAPITOLO III

RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE UMANE

1. La Società non darà unilateralmente corso alla mobilità territoriale e/o professionale del personale tutto e l'adeguamento della consistenza ai fabbisogni concordati con le OO.SS. sarà gestito facendo ricorso agli strumenti di seguito riportati, nonché ad

assunzioni mirate in relazione a carenze territoriali/professionali non altrimenti compensabili.

2. A seguito della verifica dei F.O. nelle modalità e procedure dell'art. 4 di cui al punto 1), le parti verificheranno l'esistenza di Settori/Aree/Divisioni e Unità produttive eccedenti nonché di Settori/Aree/Divisioni e Unità produttive carenti.
3. A seguito degli accordi sui F.O., il superamento delle situazioni di eccedenza, verrà effettuato utilizzando nell'ordine i seguenti strumenti:
 - a) mobilità volontaria professionale, anche con mobilità geografica, verso le carenze, attraverso appositi corsi di riqualificazione;
 - b) mobilità geografica volontaria verso carenza;
 - c) part-time volontario verticale, orizzontale e/o anche di coppia.

Nella eventualità del permanere di situazioni di eccedenza si procederà previa contrattazione con le OO.SS. con i seguenti strumenti:

- d) trasferimento entro il limite massimo di 60 minuti di percorrenza treno dalla residenza amministrativa a copertura di carenze nell'ambito della stessa struttura (zona/divisione o equiparata) e nello stesso settore professionale, fermo restando il profilo di appartenenza;
- e) trasferimento verso altro settore professionale anche di altra struttura ove sussista carenza, nell'ambito della stessa area professionale sempre nel limite massimo di una ora di percorrenza treno;
- f) in caso di eccedenza anche ai sensi del punto e) il trasferimento verso altra struttura ove sussistano carenze, sempre nell'ambito dello settore professionale di appartenenza ed entro comunque il suindicato limite.

Nell'attuazione di quanto previsto dai punti d), e), f), saranno adottati i seguenti criteri utilizzando le graduatorie in termini inversi;

A parità di anzianità di profilo/categoria/livello stipendiale, la precedenza è determinata, nell'ordine:

- dall'anzianità del profilo omogeneo precedente;
- dall'anzianità complessiva di servizio;
- dall'età.

In ogni caso il trasferimento, nonché le mansioni da espletare, devono essere comunicati per iscritto all'interessato con un congruo preavviso, non inferiore a trenta giorni.

9. Art. 45 COMPENSO PER LAVORO A COTTIMO E COMPETENZE ACCESSORIE LA CUI FONTE E' LEGISLATIVA

Un apposito gruppo misto di lavoro presenterà una proposta di soluzione della problematica entro il 31.12.94.

10. Sostituisce Art. 30 PERSONALE FISICAMENTE INIDONEO

1. Il dipendente riconosciuto in via definitiva fisicamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per infortunio dovuto a causa di servizio o per malattia professionale o per infermità comunque dipendente da cause di servizio o per aggravamento di inabilità per causa di guerra riconosciuta da pensione, sempreché non abbia raggiunto i limiti di età e di servizio stabiliti nell'allegato n° 6 annesso al presente contratto, viene mantenuto d'ufficio in servizio con cambio entro un termine di due anni ad altro profilo professionale, anche di nuova istituzione, della stessa area di appartenenza, individuato dalla Società, per il quale possieda la completa idoneità fisica, sussista disponibilità di fabbisogno organico nell'ambito della giurisdizione dei presidi Holding ed abbia conseguito le relative prescritte abilitazioni e superati i corsi di riqualificazione professionale.
2. Tali disposizioni si applicano anche al dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via definitiva per cause comuni alle mansioni dei profili di appartenenza, qualora sussista la disponibilità nei singoli profili dopo la destinazione degli inidonei di cui al precedente punto 1.
3. Ove non sussista disponibilità in altro profilo professionale della stessa area, il personale di cui ai precedenti punti, ferma restando l'area ed il profilo di appartenenza, in relazione alle esigenze organizzative e produttive della Società, può essere utilizzato temporaneamente in mansioni di diverso profilo di area inferiore, per il quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo in altro profilo professionale della stessa area di appartenenza per il quale è idoneo.
4. Il dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per le cause indicate nei precedenti punti 1 e 2, può essere utilizzato per un periodo massimo di un anno in altro profilo dell'area di appartenenza od inferiore per il quale conservi l'idoneità.
5. Allo scadere del periodo di cui al punto 4, in assenza del recupero della piena idoneità, al dipendente stesso viene riservato il trattamento previsto per il personale riconosciuto inidoneo in via definitiva.
- 5.bis In tutti i casi previsti dai precedenti commi il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per il profilo di definitiva destinazione (o di temporanea utilizzazione) e di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale.

In caso di mancato conseguimento delle abilitazioni anzidette o di mancato superamento dei corsi di riqualificazione professionale entro il termine massimo di 2 anni le parti stipulanti si attiveranno a livello periferico per individuare la possibile ricollocazione del dipendente.

6. In caso di recupero della piena idoneità, al termine o durante il periodo di diversa utilizzazione di cui al punto 4, il dipendente viene reintegrato nelle mansioni del profilo originario.
7. Il dipendente riconosciuto inidoneo può essere trasferito con gli stessi criteri previsti per il personale idoneo.

8. Per quanto previsto dal presente articolo le parti stipulanti attiveranno specifici confronti a livello territoriale.

11. Sostituisce Art. 17 BENEFICI PARTICOLARI

L'assunzione del coniuge o del figlio del dipendente deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario è disciplinata dall'art. 22 della legge 6.2.1979, n. 42.

Casi particolari di assunzione, che verranno proposti di volta in volta anche dalle OO.SS. stipulanti, saranno esaminati dalla Società la quale, in occasione dell'attuazione di programmi di assunzione da parte delle Aree operative e/o delle Società controllate, potrà disporre assunzioni nei seguenti casi:

- a) figlio minorenni, alla data del decesso del genitore per cause connesse all'esercizio ferroviario, purché la maggiore età venga raggiunta entro tre anni dal verificarsi dell'evento;
- b) coniuge o figlio maggiorenne di dipendente deceduto in servizio che, al verificarsi dell'evento, non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno;
- c) coniuge o figlio maggiorenne di dipendente licenziato per invalidità dovuta a cause comuni, qualora non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno;
- d) coniuge di un dipendente deceduto per cause di servizio, con figli minori a carico al momento del decesso, entro 10 anni dal verificarsi dell'evento.

Per i casi di cui ai punti b) e c) le domande dovranno essere presentate alla Società entro e non oltre i due anni dal verificarsi dell'evento.

12. Integra ART. 50 ORARIO DI LAVORO

... OMISSIS ...

7. Per il personale operante su turni non cadenzati:

- a) il lavoro minimo in programmazione deve essere almeno di 28 ore settimanali medie di turno; la realizzazione di tale obiettivo può essere ottenuta, ove necessario, attraverso deroghe contrattate in sede di formazione turni e fermo restando quanto attualmente regola la quantità di servizi notturni;
- b) l'impegno mensile medio di turno, massimo di 170 ore, sarà calcolato, in sede di turnificazione, al netto dei treni soppressi programmati.

Il calcolo di tale limite avverrà sul periodo mensile con frazione in dodicesimi dell'anno solare.

Ai soli fini retributivi per il supero dell'impegno mensile in gestione si farà riferimento alla media mensile in un arco quadrimestrale.

c) Fatto salvo il monte ore complessivo annuo spettante per il riposo settimanale, in sede di turnificazione, la sua durata sarà variabile, comunque non inferiore a 48 ore, e da usufruire entro il 7° giorno lavorativo.

8. Fermo restando la media settimanale di 36 ore, si concorda di adottare laddove se ne ravvisi la necessità e se ne concordi tra le parti l'applicazione, un regime di orario che rispecchi le esigenze stagionali o periodiche di punte di traffico.

Le prestazioni non dovranno, nell'arco delle quattro settimane superare la media di 42 ore settimanali per non più di 16 settimane complessive nell'anno, elevabile a 20 in caso di particolari condizioni produttive; la differenza di ore lavorate sarà recuperata con corrispondenti minori prestazioni giornaliere o settimanali nei periodi di minor traffico e/o produzione.

Il compenso per questo tipo di orario è costituito dall'apposita indennità di cui all'art.... da inserire nel cap. VII (trattamento economico) nelle misure di L. 60.000 (Area I) L. 70.000 (Area II e III) L. 80.000 (Area IV e V).

9. Nella programmazione delle attività manutentive, fermo restando l'articolazione settimanale su 5 giorni, dal lunedì al venerdì e l'orario settimanale di 36 ore laddove se ne ravvisi la necessità e se ne concordi tra le parti l'applicazione a livello periferico, sulla base di specifici programmi di lavoro, potranno essere adottati particolari regimi di orario settimanale (comprendenti prestazioni nei giorni di sabato e domenica con spostamento del riposo ad altri giorni della settimana).

Analogamente è possibile concordare localmente diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per adeguarlo ad esigenze di esercizio, anche per periodi definiti.

I compensi e le regolamentazioni per i suddetti regimi d'orario sono definiti negli accordi di settore.

Le parti convengono di completare il riordino del C.C.N.L. e dei relativi allegati recependo le nuove clausole contrattuali entro il 30/11/94.

REVISIONE DEGLI ALLEGATI

DENOMINAZIONE C.C.N.L. 90-92	NUOVA DENOMINAZIONE	MODIFICHE
ALL. 1	ALL. 1	VEDI (1)
ALL. 2	ALL. 2	VEDI (2)
ALL. 3	SOPPRESSO	QUADRO EQUIPARAZIONE
ALL. 4	ALL. 3	AGGIORNARE INTEGRANDOLO CON DECLARATORIE PER PROFILO (ACCORDO LUGLIO '91)
ALL. 5	ALL. 4	VIVE ESCLUSO 5b

ALL. 6	ALL. 5	AGGIORNARE CON CIRCOLARE APPL. 503 22.10.93 + CIRCOLARE INTEGRATIVA 12.5.94 + AGGIUNGERE APPL.CIRC.INT. A OPERATORE CIRC.
	ALL. 6	PROFILI OMOGENEI DI ACCESSO NEI PASSAGGI DI AREA (ACCORDO 9.7.93 DA AGGIORNARE E DA INTEGRARE CON SETTORI MANCANTI)
ALL. 7	ALL. 7	AGGIORNARE QUANTO MODIFICATO PER ACCORDI * TOGLIERE TEMPORIZZAZIONI C.C.N.L. 90-92 * AGGIORNARE IN PARTICOLARE CON PROFILI ALL. 1 * AGGIORNARE IN PARTICOLARE CON PARTI ECONOMICHE TRANSITATE DA EX ALL. 10 * TOGLIERE PARTI ECONOMICHE TRANSITATE IN C.C.N.L. CAP. VII (EX ART. 28 CAPO IV) NELLE NUOVE MISURE * AGGIORNARE QUANTO MODIFICATO PER ACCORDI DI SETTORE SUCCESSIVI AL 1990 * AGGIUNGERE ALLE ALIQUOTE DELL'ART. 34 CAPO V L'ALIQUOTA PER LA 5^ AREA (EQUIPARATE ALL'ATTUALE 4^) * ART. 28 CAPO 4 SOPPRESSO
ALL. 8	SOPPRESSO	
ALL. 9	SOPPRESSO	
ALL. 10	ALL. 12	DEPURARE DI PARTI ECONOMICHE TRANSITATE IN ALL. 7, DI QUANTO TRANSITATO IN ART. 50 C.C.N.L. ED EVENTUALMENTE COLLEGARLO AD ACCORDO DI PROCEDURA
ALL. 11	SOPPRESSO	
ALL. 12	ALL. 8	DA AGGIORNARE
ALL. 13	ALL. 9	DA AGGIORNARE
ALL. 14	ALL. 10	DA AGGIORNARE
ALL. 15	SOPPRESSO	
ALL. 16	SOPPRESSO	

... OMISSIS ...

(si omette la digitazione di tre tabelle alle pagine 55 e 56 perché indecifrabili)

5. PARTE ECONOMICA

Le parti danno applicazione al protocollo del 23.7.93 anche per quanto riguarda la parte economica, confermando che le dinamiche del costo del lavoro, nel corso degli anni devono realizzarsi entro il tasso di inflazione nazionale.

Per quanto sopra, il nuovo costo medio unitario connesso con il rinnovo del C.C.N.L., a regime, sarà costituito, pertanto, dal costo consuntivo '93 incrementato del 6%.

A tal fine, l'incremento di costo è così composto:

- 1) Adeguamenti del +3,5% dal 1.10.94 e del +2,5% dal 1.10.95, come da allegata tabella sostitutiva degli stipendi di cui all'art. 37 del C.C.N.L.
- 2) Aumento, sul tabellare, di lire 50.100 medie mensili al 6° livello parametro 167 dal 1.10.94 - quale effetto del parziale conglobamento dell'ex salario integrativo ovvero dell'ex premio per risultati, al netto dei relativi oneri - come da tabella di cui al punto 1).
- 3) Trasformazione in E.D.R. dal 1.12.95 del 20% del montante medio per profilo della C.A. in vigore alla data di rinnovo del presente contratto, con esclusione, dal montante di riferimento, del premio di esercizio, dello straordinario e del supero.

Per ogni profilo dalla 1^ alla 7^ categoria sarà assorbita una quota, corrispondente all'E.D.R., della parte fissa dell'indennità di utilizzazione e, a concorrenza, dalla parte variabile della stessa.

Per i Quadri tale assorbimento avverrà - per la quota corrispondente - dalla indennità base dell'indennità Quadri.

Entro il 31.12.94 si determineranno gli importi per profilo da trasformare in E.D.R.

- 4) Istituzione dal 1.1.95 di un fondo sanitario, con costo massimo per FS di 20 MLD.
- 5) E' istituito a decorrere dall'1.1.95 per il personale dalla 1^ alla 7^ categoria un premio di produttività annuale di lire 900.000 pro capite e per settore entro una disponibilità economica complessiva di Lit. 180 MLD.

Entro tali disponibilità si definiranno nazionalmente, entro il 15.1.95 i criteri e le modalità per la contrattazione decentrata.

Con riferimento all'area quadri il premio di produttività è rappresentato da un premio annuale di compartecipazione pari a lire 900.000 pro capite che verrà negoziato sulla base di criteri che per parti concorderanno entro il 31.12.94.

- 6) Rimangono invariati gli attuali importi scaturenti dall'applicazione dell'art. 44 del C.C.N.L. 1990/92.

Con riguardo di indicare la disponibilità economica complessiva di cui al punto 5 in sede di sottoscrizione del presente C.C.N.L.

- 7) Le parti concordano che a far data dal 1.1.93 cessa l'efficacia di tutte le clausole relative al trattamento economico previsto a titolo di salario integrativo, del premio risultati Quadri, dell'extra budget e dell'extra integrativo e comunque delle voci di cui al punto 3)

dell'accordo del 4.3.94.

- 8) Le parti concordano che a far data dal 31.10.92 è cessata l'efficacia di quanto previsto a titolo di integrativo bis dagli accordi tutti, intervenuti a far data dal 1991; concordano altresì la trasformazione in azioni della Soc. FS dell'integrativo bis stesso dal 1.11.92 al 31.12.94 per il personale della 1/9 categoria*, con esclusione - per le quote corrispondenti - di coloro che abbiano percepito in sede giudiziale importi a titolo di integrativo bis, o comunque ad esso attinenti secondo gli accordi intervenuti dal 1991.

* con criteri e modalità che saranno definiti entro il 30/11/94

- 9) A tutto il personale inquadrato ai livelli 1/9 ed in forza alla data del presente accordo, sarà corrisposto, con ruolo a parte di dicembre 1994, un importo forfettario di cui alla tabella allegata.

L'importo forfettario sarà ridotto delle quote eventualmente già percepite successivamente alla data del 1.1.93 per qualsiasi degli istituti economici richiamati nel punto 7).

relativamente al periodo successivo al 31.12.92.

ART. 37 - STIPENDI

1. A decorrere dal 1° ottobre 1994, al personale ferroviario competono i seguenti stipendi iniziali lordi in relazione al livello e alla categoria di appartenenza:

100	1° livello	L. 8.878.152
122	2° livello	L. 10.831.344
135	3° livello	L. 11.985.504
142	4° livello	L. 12.606.972
156	5° livello	L. 13.849.920
167	6° livello	L. 14.826.516
186	7° livello	L. 16.513.356
220	8° categoria	L. 19.531.932
275	9° categoria	L. 24.212.912

2. A decorrere dal 1° ottobre 1995, al personale di cui al precedente punto 1. competono i seguenti stipendi iniziati annuo lordi:

100	1° livello	L. 9.334.152
122	2° livello	L. 11.387.664
135	3° livello	L. 12.601.104
142	4° livello	L. 13.254.492

156	5° livello	L. 14.561.280
167	6° livello	L. 15.588.036
186	7° livello	L. 17.361.516
220	8° categoria	L. 20.535.132
275	9° categoria	L. 25.668.912

RIPARAMETRAZIONE "IMPORTO FORFETTARIO"
- PUNTO 5.1 PARTE ECONOMICA DEL C.C.N.L.

LIVELLI/ CATEGORIE	IMPORTO FORFETTARIO PRO CAPITE
1/2/3	2.500.000
4	2.750.000
5	3.000.000
6	3.500.000
7	3.900.000
8	4.400.000
9	5.000.000

13. ART. ...

QUANTO NON PREVISTO DAL PRESENTE ARTICOLATO E' GIA' CONTENUTO NEL C.C.N.L. 1990/92 E RELATIVI ACCORDI IN ESSERE, O FORMA OGGETTO DI ULTERIORE APPROFONDIMENTO GIA' TEMPORIZZATO TRA LE PARTI ESCLUDENDO IN ENTRAMBE LE IPOTESI L'EFFICACIA DELL'ART. 96 - PUNTO 4 DEL C.C.N.L. 1990/92 OLTRE LA DATA DEL 31 DICEMBRE 1992.

RELATIVAMENTE ALLE PROBLEMATICHE DI CUI ALL'ART. 4.7.1 (COPERTURA DEI DANNI VERSO TERZI), LA SOCIETA' FS FARA' IN MODO DI EVITARE CHE LE PARTI CIVILI SI COSTITUISCANO NEL GIUDIZIO PENALE A CARICO DEI DIPENDENTI.

ROMA 18-XI-94

FERROVIERI: EVOLUZIONE AUMENTI CONTRATTUALI 94-95

CAT.	PARAM.	TABELLARE 1993	CONGLOB. 1.10.94	AUMENTO 1.10.94	TOTALE AUM. 94	TABELLARE 1.10.94
1	100	658.846	30.000	51.000	81.000	739.846

2	122	803.792	36.000	62.220	98.220	902.612
3	135	889.442	40.500	68.850	109.350	998.792
4	142	935.501	42.600	72.420	115.020	1.050.581
5	156	1.027.800	46.800	79.560	126.360	1.154.160
6	167	1.100.273	50.100	85.170	135.270	1.235.543
7	186	1.225.453	55.800	94.860	150.660	1.376.113
8	220	1.449.461	66.000	112.200	178.200	1.627.661
9	275	1.811.826	82.500	140.250	222.750	2.034.576

CAT.	PARAM.	AUMENTO 1.10.95	AUMENTI 94-95	TABELLARE 1.10.95	UNA TANTUM
1	100	38.000	119.000	777.846	2.500.000
2	122	46.360	145.180	948.972	2.500.000
3	135	51.300	160.650	1.050.092	2.500.000
4	142	53.960	168.980	1.104.541	2.750.000
5	156	59.280	185.640	1.213.440	3.000.000
6	167	63.460	198.730	1.299.003	3.500.000
7	186	70.680	221.340	1.446.793	3.900.000
8	220	83.600	361.800	1.717.261	4.400.000
9	275	104.500	327.250	2.139.076	5.000.000

PREMIO DI PRODUTTIVITA' ANNUALE DI 900.000 MEDIE PER TUTTI I FERROVIERI
(dalla 1^ alla 9^ ctg)

TRASFORMAZIONE IN AZIONI DELL'INTEGRATIVO BIS DALL'1.11.92 AL 31.12.94 (è
in fase di definizione per garantire la "esigibilità")

TRASFORMAZIONE IN E.D.R. PENSIONABILE DEL 20% DELLA C.A. DALL'1.12.95
(escluso Fine Esercizio - Straordinario - Premio Produttività - Supero)

ISTITUZIONE DALL'1.1.95 DEL FONDO SANITARIO VOLONTARIO (con contributo
dell'Impresa pari a 20 mld)

ISTITUZIONE DALL'1.1.96 DEL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE (apposito
Gruppo per definizione procedure relative)

GLI ISTITUTI: SALARIO INTEGRATIVO, PREMIO RISULTATI QUADRI, EXTRA BUDGET E
INTEGRATIVO BIS CESSANO AL 31.12.92

bbb