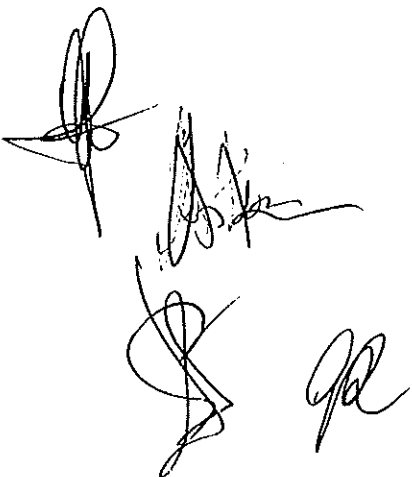


INDICE

VERBALE DI ACCORDO.....	PAG. 2
ALLEGATO 1.....	PAG. 5
ALLEGATO 2.....	PAG. 34
ALLEGATO 2A.....	PAG. 35
ALLEGATO 3.....	PAG. 58
ALLEGATO 3A.....	PAG. 62
ALLEGATO 3B.....	PAG. 65
ALLEGATO 4.....	PAG. 66

A cluster of five handwritten signatures in black ink, located in the bottom-left corner of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.A cluster of seven handwritten signatures in black ink, located in the bottom-right corner of the page. These signatures are more spread out and include some that appear to be initials or very brief names.

VERBALE DI ACCORDO

In data 25 luglio 2011 si sono incontrate l'impresa ferroviaria "Nuovo Trasporto Viaggiatori" SpA (di seguito NTV), rappresentata dall'Ing. Giuseppe Sciarrone (Amministratore Delegato) e dal Dott. Adriano Tomaro (Direttore per il Personale)

e

le Organizzazioni Sindacali:

- Filt Cgil, rappresentata dal Sig. Alessandro Rocchi e dal Sig. Gabriele Cerratti (Segreteria Nazionale)
- Fit Cisl, rappresentata dal Sig. Giovanni Luciano, Sig. Salvatore Pellicchia e Sig. Gaetano Riccio (Segreteria Nazionale)
- Uilt Uil, rappresentata dal Sig. Luigi Simeone, Sig. Riccardo Mussoni e Sig. Max Colonna (Segreteria Nazionale)
- Ugl Trasporti rappresentata dal Sig. Umberto Nespole e Sig. Ezio Favetta (Segreteria Nazionale)

Premesso da parte aziendale che:

- NTV rappresenta, nello scenario europeo e nazionale del trasporto ferroviario liberalizzato, la prima impresa a totale capitale privato che ha programmato un investimento complessivo di circa 1 miliardo di euro, con la missione di effettuare il servizio di trasporto viaggiatori lungo le linee ferroviarie ad Alta Velocità;
- Il progetto di NTV risulta soggetto ai notevoli rischi tipici delle iniziative a forte contenuto innovativo, e quindi necessita di un adeguato periodo di messa a punto (fase di start up);
- NTV con i propri servizi intende contribuire alla crescita del sistema ferroviario ed alla valorizzazione delle linee ad Alta Velocità, fondamentali per l'ammodernamento del Paese;
- NTV ritiene il fattore lavoro elemento determinante per il raggiungimento dei risultati attesi dalla società in termini di qualità del servizio e di soddisfacimento delle esigenze dei viaggiatori. A tal fine ha appositamente costituito la propria Scuola di Formazione, con un investimento di circa 18 milioni di euro, attraverso la quale i giovani selezionati con criteri meritocratici, acquisiscono certificazioni e competenze di elevata professionalità;
- NTV, con riguardo al proprio personale, ritiene necessario che il trattamento economico e normativo del dipendente sia correlato alla professionalità ed al merito secondo i più elevati standard di qualità del lavoro, e che i livelli di produttività e del costo del lavoro siano coerenti con una gestione economica efficiente e competitiva dell'Azienda e con le prestazioni consentite dagli elevati standard tecnologici e di sicurezza del sistema "Alta Velocità";
- NTV prevede a regime una occupazione diretta di circa 1.000 unità lavorative assunte a tempo indeterminato, cui va aggiunta una occupazione indiretta pari a circa 1.000 unità lavorative;
- NTV prevede l'avvio dell'esercizio commerciale entro il 2011.

Premesso da parte sindacale che:

- la necessità di regolare le condizioni di competizione nel mercato del trasporto ferroviario, anche attraverso la progressiva armonizzazione dei trattamenti normativi e retributivi applicati al personale delle diverse società operanti sul mercato, con l'obiettivo di sviluppare sempre più elevati standard di sicurezza e di qualità del lavoro e del servizio;
- la volontà di applicazione di modelli contrattuali collettivi nazionali, che nel quadro di un regolato sistema di relazioni industriali, determinino opportunità di formazione per giovani lavoratori e lavoratrici da professionalizzare ed assumere con la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

- la volontà di applicazione di modelli contrattuali collettivi nazionali, che nel quadro di un regolato sistema di relazioni industriali, determinino opportunità di formazione per giovani lavoratori e lavoratrici da professionalizzare ed assumere con la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
- la individuazione del nuovo CCNL della Mobilità, così come delineato nel protocollo sottoscritto il 14 maggio 2009 presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni Datoriali stipulanti, quale primo riferimento indispensabile per realizzare la progressiva armonizzazione anche delle specifiche caratteristiche dei sistemi di Alta Velocità proprie del servizio svolto da NTV;
- la volontà pertanto di ricomprendere NTV nell'ambito naturale della Contrattazione Nazionale del Comparto dei Trasporti, propria del Settore che include la produzione delle Attività Ferroviarie comprese quelle dell'Alta Velocità;
- la necessità di un confronto sistemico e di merito relativo al piano d'impresa, alla sua implementazione e agli sviluppi degli asset aziendali nello scenario dei servizi di trasporto nel paese;

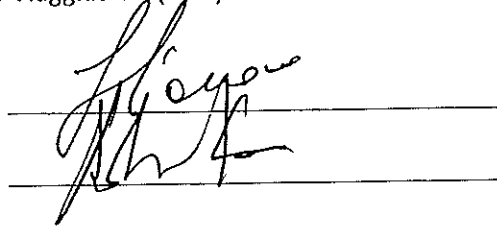
Tutto quanto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue, considerando gli allegati successivamente citati costituenti parte integrante del presente accordo:

- 1) qualora NTV intendesse in futuro operare in settori del trasporto ferroviario diversi dall'Alta Velocità, le parti convengono che si renderà necessario un confronto al fine di individuare una specifica normativa;
- 2) strutturare in NTV un sistema di relazioni industriali stabile ed efficace, fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative e caratterizzato da sistematicità di rapporti;
- 3) l'avvio di una specifica fase relazionale di carattere informativo per ulteriore approfondimento degli elementi fondamentali del Piano d'Impresa (orizzonte 2014), con avvio il prossimo settembre 2011;
- 4) l'adesione di NTV al Protocollo sul nuovo CCNL della Mobilità, sottoscritto tra le parti sociali il 14 maggio 2009 presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e ai conseguenti testi contrattuali riferiti al punto C del citato Protocollo siglati "per identificazione" dalle stesse parti sociali presso il medesimo Ministero il 30 settembre 2010, avviene attraverso la sottoscrizione dell'allegato 1 al presente verbale di accordo;
- 5) nel costituendo contesto normativo collettivo definito al precedente punto 4), la collocazione di NTV nell'ambito del CCNL di categoria delle Attività Ferroviarie descritto nella premessa della richiamata intesa siglata dalle parti il 30 settembre 2010, secondo le modalità applicative definite negli allegati 2 e 2A, riferite alla fase di avvio dell'attività di esercizio e commerciale, tralasciata dal Piano di Impresa all'anno 2014 ed alle relative connesse particolarità organizzative ed operative che caratterizzano tale fase;
- 6) la disponibilità di NTV a partecipare alle ulteriori fasi negoziali che riguardano il costituendo CCNL della Mobilità ed il rinnovo del CCNL di categoria delle Attività Ferroviarie;
- 7) l'accordo integrativo aziendale di secondo livello di cui all'allegato 3 al presente accordo;
- 8) la definizione di un "Patto di Produttività" e relativo sistema premiante di cui all'allegato 3A del presente accordo contrattuale, connesso alla fase di avvio dell'attività di esercizio commerciale, al numero di convogli e alle relative particolarità organizzative ed operative che caratterizzano tale fase;
- 9) il presente accordo decorre dal 1° agosto 2011 e scade entro il termine massimo del 31 dicembre 2014, ferme restando le scadenze precedenti previste dai singoli allegati nell'ambito di detta durata per l'introduzione di possibili novazioni convenute tra le parti.

Per l'Azienda "Nuovo Trasporto Viaggiatori" (NTV)

Giuseppe Sciarrone

Adriano Tomaro



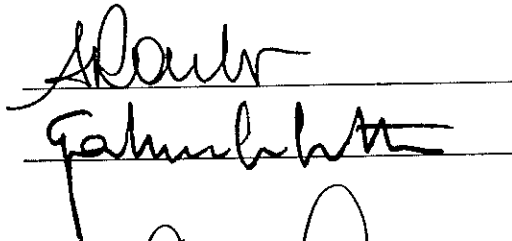
Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The first signature is for Giuseppe Sciarrone and the second is for Adriano Tomaro.

Per le Organizzazioni Sindacali

- FILT-CGIL

Alessandro Rocchi

Gabriele Cerratti



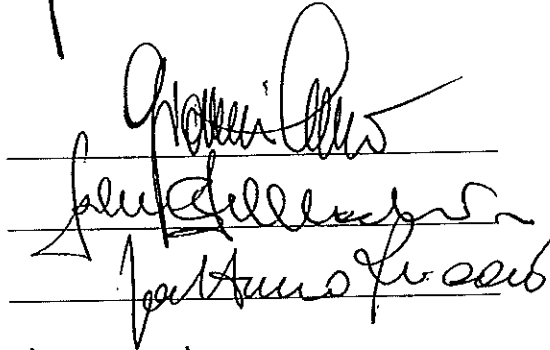
Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The first signature is for Alessandro Rocchi and the second is for Gabriele Cerratti.

- FIT-CISL

Giovanni Luciano

Salvatore Pellecchia

Gaetano Riccio



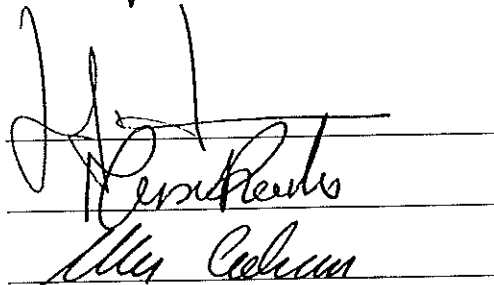
Three handwritten signatures are written over three horizontal lines. The first signature is for Giovanni Luciano, the second is for Salvatore Pellecchia, and the third is for Gaetano Riccio.

- UILT-UIL

Luigi Simeone

Riccardo Mussoni

Max Colonna

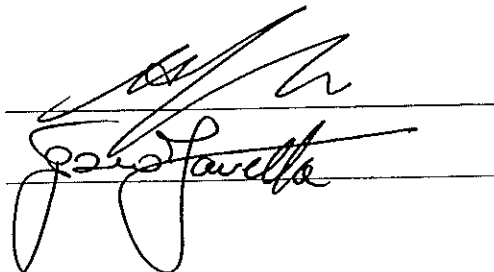


Three handwritten signatures are written over three horizontal lines. The first signature is for Luigi Simeone, the second is for Riccardo Mussoni, and the third is for Max Colonna.

- UGL TRASPORTI

Umberto Nespoli

Ezio Favetta



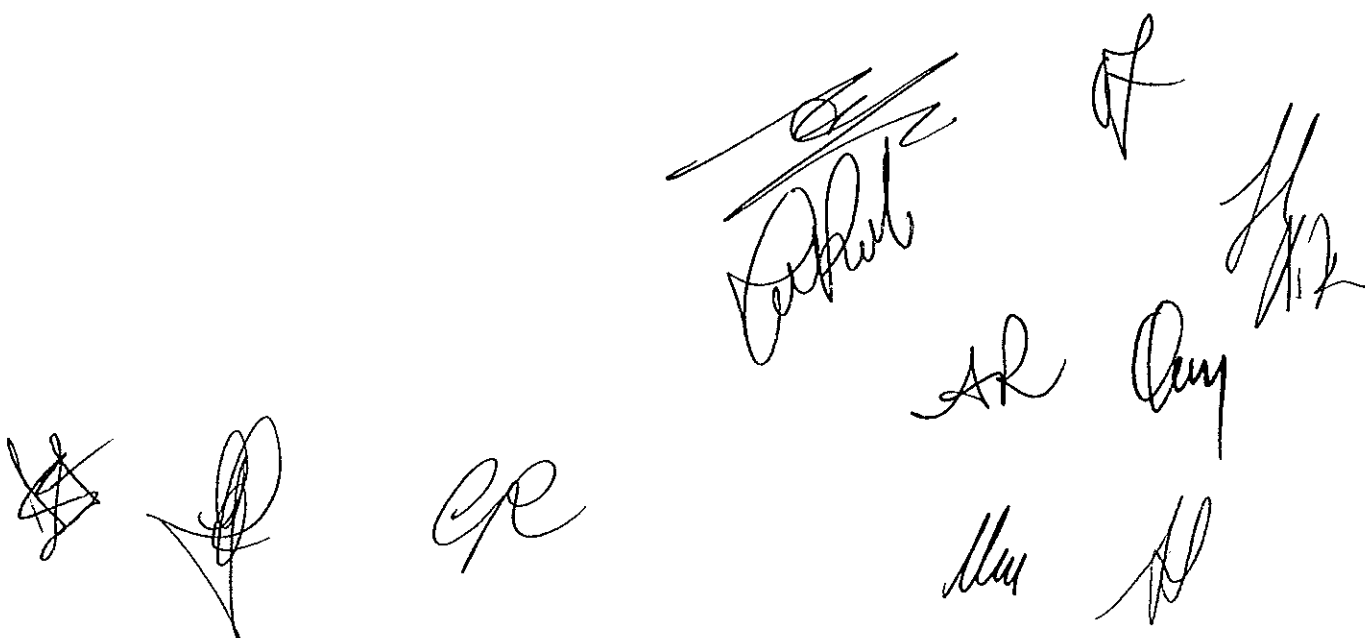
Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The first signature is for Umberto Nespoli and the second is for Ezio Favetta.

Allegato 1

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

Con riferimento al punto 4) dell'odierno accordo si conviene che quanto definito nei testi siglati "per identificazione" dalle parti il 30 settembre 2010, sono applicati in NTV secondo la normativa di cui agli allegati 2A e 3.

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore della richiamata intesa, siglata il 30 settembre 2010, le parti procederanno alla definizione in sede aziendale degli aspetti riferiti a "disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali" e "mercato del lavoro" per le eventuali parti di competenza del secondo livello di contrattazione, completando così l'accordo integrativo aziendale di cui all'allegato 3 al presente accordo.



NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'**PREMESSA**

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. campo di applicazione;
2. decorrenza e durata;
3. disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
4. mercato del lavoro.

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

"al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;

"ai singoli CCNL", di cui sono titolari i rispettivi soggetti firmatari, sono da intendersi riferiti al CCNL di categoria delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL di categoria Autofiloferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;

"ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, fermo restando i rispettivi campi di applicazione dei singoli CCNL.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori delle imprese che svolgono le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori se e nei limiti di quanto già previsto dai rispettivi CCNL di categoria.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, di durata triennale, scadrà il 31 dicembre 2011 e sarà rinnovabile dalle stesse parti stipulanti.

PARTE I SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 Relazioni industriali

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

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

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo

- alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
 - promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
 - sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
 - individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nei settori;
 - individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;
- B) a livello nazionale le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, provvedono a:**
- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL, con riferimento agli istituti dagli stessi disciplinati secondo le definizioni di cui in Premessa;
 - conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL;
 - verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;

3 

- e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

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

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

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

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

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento/reinserimento lavorativo, contratti part-time, apprendistato, tempo

⁴ *cll*

determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

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

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

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

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da

un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2010. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL.

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

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività ferroviarie e nel CCNL Autofiloferrotranvieri.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2011 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

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

A) Fase dell'informativa nazionale

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

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

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed

6 

- attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Art. 2 Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

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

Art. 3 Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

A tal fine il presente CCNL regola, con le modalità di cui alla Premessa:

- campo di applicazione;
 - decorrenza e durata;
 - disciplina del sistema delle relazioni industriali diritti sindacali;
 - mercato del lavoro.
2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
 3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
 4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti i CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

7 

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo dei singoli CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite nei singoli CCNL, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dai singoli CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nei singoli CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Art. 4

Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dai CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.
2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.
3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
6. Fatti salvi i rinvii già previsti dai singoli CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di cui al precedente punto 1 e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:
 - costituzione dei CAB;
 - profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dai singoli CCNL;
 - azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;

- eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
 - eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.
7. Gli accordi di secondo livello, in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, continuano a trovare applicazione restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

Art. 5

Procedure di negoziazione a livello aziendale

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 2, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo i singoli CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente, ove esistente, alla struttura territoriale delle Associazioni datoriali stipulanti i singoli CCNL in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, in coerenza con i principi del premio di risultato.
2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al precedente punto 1 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.
3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione del precedente art. 4, punto 6, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a giorni 15 per le altre aziende.
4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti stipulanti i singoli CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. L'attivazione della procedura di cui all'articolo 1 punto 3, lettera B) ultimo alinea, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui ai precedenti punti 2 e 3, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

CAPO II DIRITTI SINDACALI

Art. 6 Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.”

9 

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
3. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'Organizzazione Sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto secondo le prassi aziendali vigenti alla data di stipula del presente CCNL e/o fino a successive diverse previsioni.
4. L'importo del contributo sindacale sarà definito congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e le parti convengono che, nelle more, restano valide le modalità di calcolo in atto.
5. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
6. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti.
7. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:
"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

Art. 7 Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, i singoli CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.
2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.
3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito nel presente articolo.

Art. 8
Permessi sindacali

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento determinati da esigenze di servizio debitamente motivate, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per le attività sindacali di loro competenza.
2. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate, con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.
3. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione sono disciplinati dalla legge, dai singoli CCNL, dagli accordi nazionali e dagli eventuali accordi aziendali in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 9
Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti, le RSU ovvero le RSA laddove previste nei singoli CCNL.
2. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati dai singoli CCNL e dai relativi accordi nazionali in coerenza con quanto stabilito dai suddetti accordi interconfederali.

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

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.
2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.3.
3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 11
Assemblee dei lavoratori

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dai suddetti CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 36 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.
2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che:
 - a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1;
 - b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
 - c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1 si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza. Restano ferme le previsioni di cui ai singoli CCNL e alle discipline vigenti relativamente alla partecipazione alle assemblee dei lavoratori, compresi quelli per i quali non è possibile sospendere l'attività per specifiche esigenze di presidio del servizio e/o di esercizio.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 12
Referendum

1. Dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di referendum indetti dalle RSU, o congiuntamente:
 - dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL;
 - dalle RSA ove esistenti;
 - dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL e da quelle riconosciute in azienda, limitatamente alle materie di competenza del secondo livello.
2. I referendum, che se svolti durante l'orario di lavoro dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario, dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n. 300.
3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nei singoli CCNL.
Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13
Locali

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:
 - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
 - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

Art. 14
Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.
3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti i singoli CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

Art. 15
Non cumulabilità dei diritti sindacali

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

Art. 16
Appalti e trasferimenti d'azienda

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.
6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo nelle attività rientranti nel campo di applicazione come definito dal presente contratto, si applicano le normative contrattuali vigenti nei rispettivi singoli CCNL e sono fatti salvi gli accordi di confluenza agli stessi, laddove esistenti.

NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'**PARTE II
MERCATO DEL LAVORO****Art. 17****Costituzione del rapporto di lavoro**

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.
In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
 - l'identità delle parti;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
 - il livello e/o parametro retributivo di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - la sede/residenza di lavoro;
 - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
 - il documento di identità;
 - il titolo di studio;
 - il codice fiscale;
 - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.
6. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
7. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

Art. 18
Periodo di prova

La disciplina e la durata del periodo di prova, ove non indicate nel presente contratto, sono fissate dalle disposizioni di legge vigenti e/o nei singoli CCNL.

Art. 19
Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda.
2. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 4 ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.
3. In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.
4. Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.
5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
7. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle ulteriori disposizioni contenute nei singoli CCNL in materia di durata minima e massima.



Art. 20
Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina. Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.
2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.
3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.
4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
 - per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.
- 4 bis. Il presente punto riguarda i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL autofilferrotranvieri.
Nel contratto part-time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.

Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- Inizio servizio – ore 14.30;
- Ore 14.00 – fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:

- Inizio servizio – ore 16.00;
- Ore 14.00 – fine servizio.

Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola flessibile.

5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
6. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
7. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nei singoli CCNL.
8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.
9. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 5, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale) e comma 3 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale), e dall'articolo 12-bis, comma 1 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso) del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.
11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:
 - a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza

continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;

- b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.
 13. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.
 14. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente contratto.
 15. Ai sensi dell'art. 12-ter del citato D.Lgs. n. 61/2000, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
 16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.
 17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa.
 18. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
 19. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
 20. L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

21. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.
22. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 10 giorni, ridotto a 4 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.
23. I compensi di cui ai precedenti punti sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.
24. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 16.
25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 61/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Art. 21

Contratto di inserimento/reinserimento

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente contratto, sono attivabili mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006.
4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
6. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata;
 - il periodo di prova;

- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - la sede/residenza di lavoro;
 - il livello/parametro retributivo di inquadramento;
 - il trattamento di malattia e infortunio;
 - il progetto individuale.
7. Nel progetto verranno indicati:
- profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - la durata e le modalità della formazione.
8. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
9. Il contratto di inserimento avrà la durata già stabilita dai singoli CCNL, ovvero, in mancanza, quella ricompresa entro i limiti minimi e massimi individuati dal citato Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.
10. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
11. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
12. Le competenze acquisite saranno registrate nel "libretto formativo", secondo le disposizioni di legge in materia.
13. Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili tutte le disposizioni di diritto comune regolanti il rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.
14. La durata del periodo di prova, sarà pari a:
- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
 - 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.
15. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.
16. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
17. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di aziende, che l'esecuzione del

contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di aziende individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola azienda.

18. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.
19. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento sono attribuiti: il parametro retributivo/livello, gli istituti economici, la figura professionale, gli eventuali servizi aziendali o le relative indennità sostitutive, il trattamento economico di malattia, nonché tutti i compensi connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa come stabilito dalle discipline in materia contenute nei singoli CCNL ovvero, in mancanza, da quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.
20. Il contratto di inserimento è sospeso durante la fruizione del periodo di astensione obbligatoria per maternità. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 100 o 110 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, rispettivamente per i contratti fino a 12 mesi e fino a 15 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.
21. In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.
22. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.
23. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
24. Ai fini indicati nel punto precedente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e comunque quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.
25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 22**Contratto di apprendistato professionalizzante**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per le figure professionali e le durate previste dai singoli CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.
5. I profili formativi del contratto di apprendistato sono definiti dai singoli CCNL, ovvero dalle intese nazionali allegata al presente contratto.
Per i profili formativi diversi da quelli di cui sopra le parti convengono che, sino alla loro definizione, il contratto di apprendistato, come disciplinato dai singoli CCNL, è attivabile previa trasmissione del piano formativo individuale alla Regione competente. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento, per ciascuna figura professionale, a similari profili formativi già approvati in altri settori.
6. La durata del periodo di prova è quella stabilita nei singoli CCNL.
7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
8. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro retributivo/livello dei singoli CCNL al quale è finalizzata l'attività formativa nell'ipotesi in cui lo stesso sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. In mancanza di tale requisito l'inquadramento dell'apprendista è disciplinato secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL.
9. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai soli fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
10. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

11. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
12. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento normativo e retributivo a carico del datore di lavoro pari a quello previsto dai singoli CCNL.
13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
14. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
15. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
16. L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliera e su turni diurni.
17. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dai singoli CCNL.
18. Le regole convenute sulla formazione nel presente punto e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.
Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.
La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.
L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.
19. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
 - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
 - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
 - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
20. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
21. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano

formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

22. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
23. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto.
Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.
24. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
25. La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono quelle sopra individuate salvo che non siano stabilite nei profili formativi delle figure professionali di assunzione che sono definite nei singoli CCNL.
26. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
27. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
28. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.
L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.
Inoltre, per le imprese che applicano il CCNL delle Attività Ferroviarie, nei servizi di condotta per i quali è previsto il possesso della patente F, l'utilizzazione dei macchinisti e capi treno apprendisti potrà avvenire secondo le seguenti modalità:
 - il macchinista apprendista, nei primi 20 mesi del contratto di apprendistato potrà svolgere tali servizi solo se affiancato da altro agente di condotta in possesso della patente F;
 - ove la condotta dei treni sia affidata ad un solo agente, il capo treno apprendista potrà essere impiegato in tali servizi non prima di 8 mesi dall'inizio del contratto di apprendistato.

Art. 23**Somministrazione a tempo determinato**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda, tenuto conto dei divieti di cui all'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.
2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei lavoratori somministrati e i motivi del ricorso al lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 24**Telelavoro**

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.
3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegata articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.
4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.
5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce



l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.
7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.
11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.
13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 25

Altre tipologie di lavoro flessibile

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.
2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al precedente punto 1 saranno definite dalle parti entro i successivi 6 mesi.
3. Nelle more del percorso negoziale descritto sono fatte salve le norme relative a tali tipologie già previste nei singoli CCNL.



Art. 26
Percentuali di utilizzo

1. Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 21 e 22 (inserimento e apprendistato) del presente CCNL, le altre forme contrattuali a tempo determinato, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale, sono attivabili:
 - nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
 - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
 - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.
4. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili. Tali contratti concorrono ai limiti complessivi stabiliti al punto 1 del presente articolo.

Il presente documento identifica al 30 settembre 2010, testi relativi ai quattro istituti menzionati in premessa - Esso è composto da n. 29 (ventinove) pagine stilate per identificazione dal sottoscritto Amedeo Furnero per volontà delle parti.

U. Furnero

Per FEDERTRASPORTO.
[Signature]
Per ASSTRA
[Signature]
Per ANAV
[Signature]
Per ANCP
[Signature]

Per le OO.SS.:

FILT/CGIL *[Signature]*

FIT/CISL *[Signature]*

UILTRASPORTI *[Signature]*

UGL Trasporti *[Signature]*

FAISA/CISAL *[Signature]*

FAST Ferrovie *[Signature]*

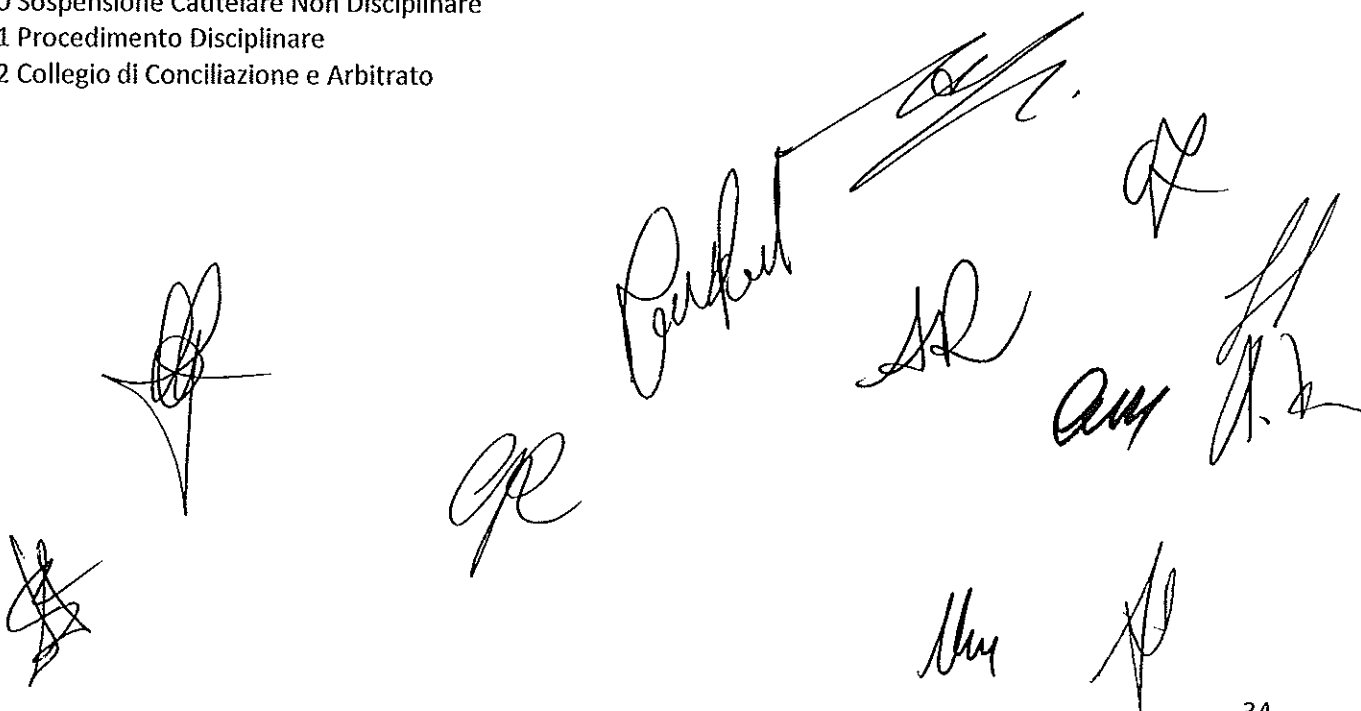
ORSA Ferrovie *[Signature]*

Allegato 2

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

Con riferimento al punto 5) dell'odierno accordo si conviene che hanno integrale applicazione in NTV gli aspetti normativi disciplinati dai seguenti articoli del vigente CCNL delle Attività Ferroviarie, aggiornati alla normativa vigente e coordinati con le disposizioni di cui all'allegato 2A e 3:

- Art. 26 Malattia e Infortunio Non Sul Lavoro
- Art. 27 Infortunio Sul Lavoro e Malattia Professionale
- Art. 28 Tutela Della Maternità e Della Paternità
- Art. 29 Tossicodipendenza e Alcolodipendenza
- Art. 30 Persone con Handicap
- Art. 31 Lavoratori Affetti da Virus HIV
- Art. 32 Volontariato
- Art. 33 Facilitazioni per i Lavoratori Studenti
- Art. 34 Congedi per Formazione e per Formazione Continua
- Art. 35 Congedo per Gravi Motivi Familiari
- Art. 36 Permessi
- Art. 37 Permessi per Donatori di Sangue e di Midollo Osseo
- Art. 38 Servizio Militare o Servizio Civile Sostitutivo
- Art. 39 Assenze Non Retribuite
- Art. 43 Formazione Professionale
- Art. 44 Ambiente, Igiene e Sicurezza del Lavoro
- Art. 45 Divisa
- Art. 47 Tutela Legale e Copertura Assicurativa
- Art. 48 Risoluzione del Rapporto di Lavoro con Preavviso
- Art. 51 Doveri del Personale
- Art. 52 Sanzioni Disciplinari
- Art. 53 Mancanze Punibili con il Rimprovero Verbale o Scritto
- Art. 54 Mancanze Punibili con la Multa
- Art. 55 Mancanze Punibili con la Sospensione dal Servizio e dalla Retribuzione da Uno a Quattro Giorni
- Art. 56 Mancanze Punibili con la Sospensione dal Servizio e dalla Retribuzione da Cinque a Sette Giorni
- Art. 57 Mancanze Punibili con la Sospensione dal Servizio e dalla Retribuzione da Otto a Dieci Giorni
- Art. 58 Mancanze Punibili con il Licenziamento con Preavviso
- Art. 59 Mancanze Punibili con il Licenziamento Senza Preavviso
- Art. 60 Sospensione Cautelare Non Disciplinare
- Art. 61 Procedimento Disciplinare
- Art. 62 Collegio di Conciliazione e Arbitrato

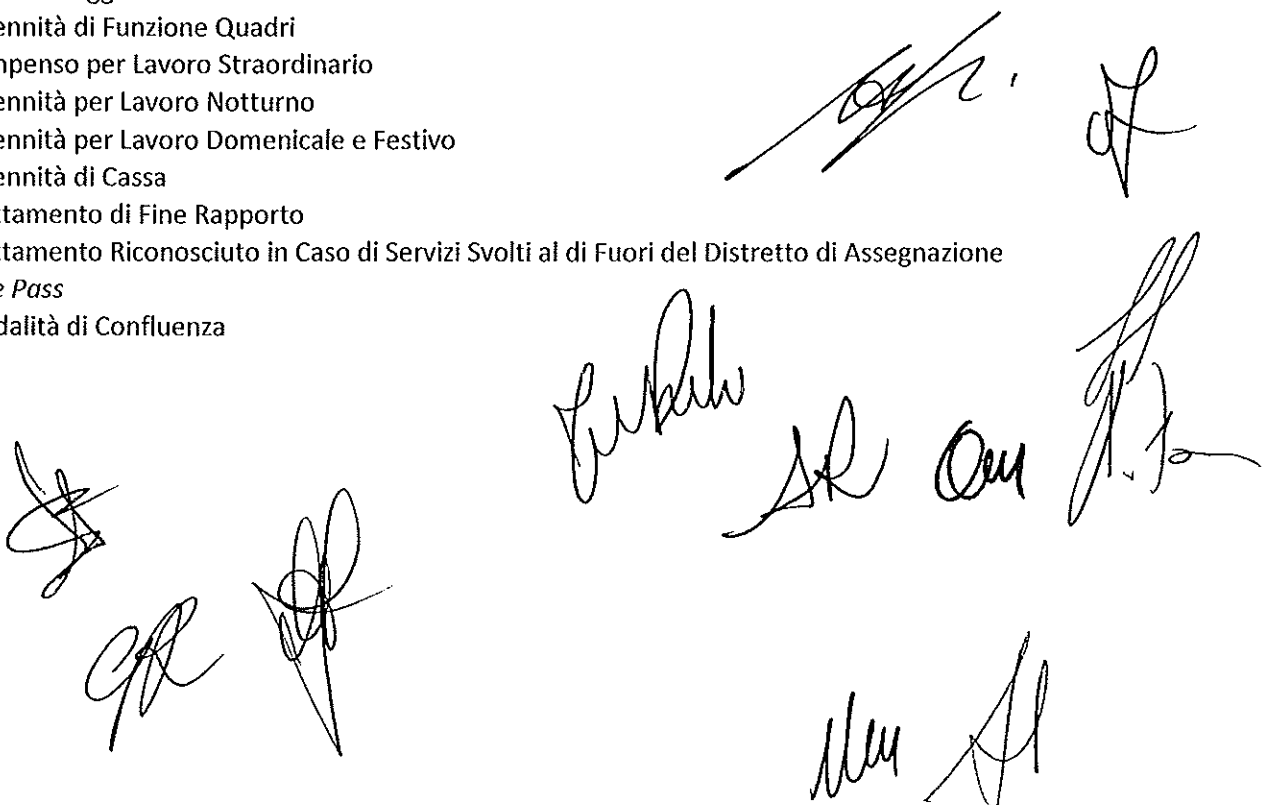


Allegato 2A

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

1) *In considerazione della fase di avvio delle attività di esercizio e commerciali dell'impresa ed in relazione alle connesse particolarità organizzative ed operative che caratterizzano tale fase, con riferimento ai punti 4 e 5 dell'odierno accordo si conviene che gli aspetti normativi ed economici di seguito specificati hanno applicazione in NTV con le modalità definite nel presente allegato.*

- Art. 1 Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali
- Art. 2 Procedura Negoziabile Aziendale
- Art. 3 Comitato Aziendale per le Pari Opportunità
- Art. 4 Comitato Aziendale Sicurezza sul Lavoro
- Art. 5 Assemblea
- Art. 6 Malattia e Infortunio non sul Lavoro
- Art. 7 Facilitazioni per i Lavoratori Studenti
- Art. 8 Divisa
- Art. 9 Doveri del Personale
- Art. 10 Periodo di Prova
- Art. 11 Lavoro a Tempo Parziale
- Art. 12 Trasferimenti individuali
- Art. 13 Risoluzione del Rapporto di Lavoro con Preavviso
- Art. 14 Classificazione Professionale
- Art. 15 Formazione e Sviluppo Professionale
- Art. 16 Orario di Lavoro
- Art. 17 Lavoro Straordinario
- Art. 18 Riposo Settimanale e Giorni Festivi
- Art. 19 Ferie e Festività Soppresse
- Art. 20 Reperibilità e Disponibilità
- Art. 21 Retribuzione
- Art. 22 Minimi Contrattuali
- Art. 23 Aumenti Periodici di Anzianità
- Art. 24 Mensilità Aggiuntive
- Art. 25 Indennità di Funzione Quadri
- Art. 26 Compenso per Lavoro Straordinario
- Art. 27 Indennità per Lavoro Notturno
- Art. 28 Indennità per Lavoro Domenicale e Festivo
- Art. 29 Indennità di Cassa
- Art. 30 Trattamento di Fine Rapporto
- Art. 31 Trattamento Riconosciuto in Caso di Servizi Svolti al di Fuori del Distretto di Assegnazione
- Art. 32 *Free Pass*
- Art. 33 Modalità di Confluenza



Art. 1 – Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali



1. In applicazione e a integrazione di quanto previsto all'art. 1 CCNL Mobilità le parti convengono che il sistema delle relazioni industriali, nell'ambito della società NTV S.p.A., si articola secondo due distinte fasi:

- Fase della Informazione;
- Fase della Contrattazione.

Sia la fase dell'informazione sia quella della contrattazione saranno articolate su due livelli:



- A livello nazionale;
- A livello di sedi territoriali Nord (Milano) e Centro-Sud (Roma).

La ripartizione tra livello nazionale e livello di sedi territoriali sarà definita tra le parti nell'ambito dell'accordo relativo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), così come definito all'art. 2, allegato 3 del presente accordo contrattuale.

Fase della Informazione

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, NTV fornirà alle OO.SS. stipulanti il presente accordo contrattuale, oltre a quanto previsto dai rinvii dei contratti nazionali, le informazioni relative a :



- Piano di Impresa;
- Dati occupazionali ripartiti per distretto/unità produttiva e per livello, profilo, sesso;
- Tassi di adesione alla previdenza complementare;
- Modifica della macrostruttura organizzativa e eventuali conseguenti ricadute;
- Azioni dirette a garantire la salute dei lavoratori, la sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- Manifestazioni di interesse relative a percorsi di crescita professionale, trasferimenti, ecc.;
- Logistica delle strutture ricettive convenzionate;
- Verifica ciclicità ed equa ripartizione dei carichi di lavoro;
- Verifica andamento degli obiettivi del premio di risultato.



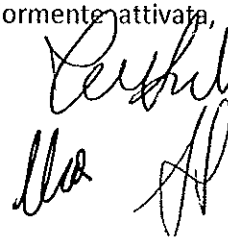
Fase della Contrattazione

Il sistema contrattuale della società NTV, oltre a quanto previsto dai rinvii dei contratti nazionali, si svilupperà nella fase di contrattazione anche sulle seguenti materie:

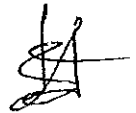
- Norme applicative e disciplina del rapporto di lavoro, unicamente per i rinvii specifici previsti dalla legislazione del lavoro e dai CCNL;
- Criteri per la programmazione dei turni di servizio, al variare dell'offerta commerciale, finalizzati al conseguimento della ciclicità ed equa ripartizione dei carichi di lavoro;
- Dinamiche economiche e normative del CCNL;
- Disciplina di funzionamento delle RSU e RLS;
- Criteri e obiettivi per la definizione del premio di risultato;
- Ricadute delle innovazioni tecnologiche sulle condizioni normative del lavoro;
- Promozione dell'occupazione giovanile e degli equilibri di genere;
- Formazione e riconversione professionale comprese le modalità di fruizione dei congedi per formazione;
- Welfare aziendale;
- Iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.



Ove se ne ravvisi la necessità, la fase di informazione/contrattazione sarà ulteriormente attivata, anche su specifiche materie, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente accordo.



Art. 2 – Procedura Negoziale Aziendale



Fatto salvo quanto previsto all'art. 5 CCNL Mobilità, l'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come di seguito disciplinato e potrà essere preceduto da una fase propedeutica nei confronti delle OO.SS. stipulanti, delle strutture sindacali territorialmente competenti e delle rappresentanze sindacali (RSU). Entro cinque giorni dalla richiesta avanzata da una delle parti stipulanti il presente Contratto Aziendale, si dovrà procedere all'individuazione della data di apertura del confronto.

L'avvio della contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi cinque giorni, restando inteso che nel corso della procedura negoziale di cui sopra, le parti non svolgeranno azioni dirette o unilaterali sulle materie oggetto del confronto sindacale attivato con la medesima procedura.

Le parti definiranno con un accordo le modalità dell'effettuazione dello sciopero entro il 31 dicembre 2011.



Art. 3 – Comitato Aziendale per le Pari Opportunità

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

Art. 4 – Comitato Aziendale Sicurezza sul Lavoro

Entro sei mesi dalla stipula del presente Contratto le parti costituiranno il Comitato Aziendale Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente Contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

Art. 5 – Assemblea

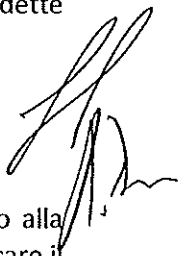


1. Con riferimento al comma 1 art. 11 dell'allegato 1 del presente accordo le assemblee possono essere indette durante l'orario di lavoro e saranno retribuite nei limiti complessivi di 10 ore annue.

Art. 6 – Malattia e Infortunio Non sul Lavoro

Con riferimento al CCNL Attività Ferroviaria, art. 26 comma 1, si riformula come segue:

1. Il lavoratore, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, deve darne di norma tempestivo avviso alla propria sede di lavoro prima dell'inizio del proprio turno di lavoro. In tali casi il lavoratore deve comunicare il domicilio in cui si trova se diverso da quello comunicato all'azienda. Il lavoratore è tenuto entro tre giorni dall'inizio della malattia o infortunio non sul lavoro, e comunque entro le 48 ore dalla data di rilascio del certificato medico, ad inviare all'azienda il suddetto certificato attestante la prognosi, la data di rilascio nonché la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.

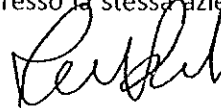


Art. 7 – Facilitazioni per i Lavoratori Studenti



Con riferimento al CCNL Attività Ferroviaria, art. 33 comma 4, si riformula come segue:

1. 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 quadrimestralmente 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 CCNL dell'Attività Ferroviaria ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5, legge 8.3.2000, n. 53.

Art. 8 – Divisa

Con riferimento al CCNL Attività Ferroviaria, art. 45 comma 2, si riformula come segue:

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

Art. 9 – Doveri del Personale

Con riferimento al CCNL Attività Ferroviaria, art. 51 comma 1 primo capoverso, si riformula come segue:

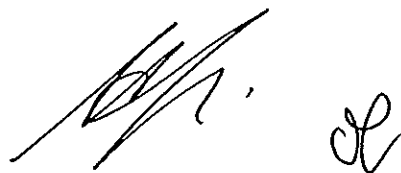
1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e con spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente accordo, nonché il codice etico e la carta dei valori aziendale.

Art. 10 – Periodo di Prova

Per quanto previsto dall'art. 18 dell'allegato 1 del presente accordo contrattuale, si stabilisce quanto segue:

1. La durata del periodo di prova è riportata nella seguente tabella:

Quadro e primo livello	6 mesi
Secondo e terzo livello	4 mesi
Quarto livello	3 mesi
Quinto livello	2 mesi



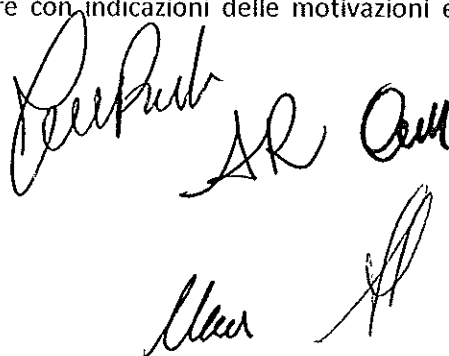
2. Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi. Nei casi di infortunio sul lavoro il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova al termine del periodo di infortunio.
3. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova o al termine dello stesso, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
4. Trascorso il periodo di prova il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Art. 11 – Lavoro a Tempo Parziale

- a) In applicazione di quanto disposto dal CCNL della Mobilità all'art. 20 punti 21 e 22, di cui all'allegato 1, la maggiorazione è pari al 10% della retribuzione oraria di cui all'art. 21 punto 4 del presente accordo contrattuale.

Art. 12 – Trasferimenti Individuali

1. Il lavoratore può essere trasferito dal distretto di assegnazione ad un altro solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, così come previsto dall'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con indicazioni delle motivazioni e un preavviso di almeno 40 giorni.
3. I trasferimenti danno diritto alle seguenti indennità:



a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasloco;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasloco;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

c) In caso di comprovato disagio e spese accessorie derivanti dal provvedimento di trasferimento, sarà corrisposta una correlata indennità di trasferimento in aggiunta ai rimborsi delle spese sostenute sopra indicate. Tale indennità sarà concordata tra l'azienda e il lavoratore che potrà avvalersi dell'assistenza delle Organizzazioni Sindacali.

4. Il complesso di tali somme non rientrano nella base imponibile del TFR né sono utili ai fini del computo degli istituti retributivi indiretti e differiti.

5. In caso di trasferimento per comprovate esigenze tecnico organizzative e produttive l'azienda, a parità di caratteristiche professionali richieste, terrà conto nell'ordine: a) della minor anzianità nella figura professionale rivestita; b) della minor anzianità di servizio complessiva nell'azienda; c) della minore età anagrafica; d) del numero dei figli minori a carico.

6. In caso di trasferimento per comprovate esigenze tecnico organizzative e produttive l'azienda potrà 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. I trasferimenti di cui ai precedenti punti non possono essere disposti in assenza del consenso degli interessati nei confronti dei lavoratori che rientrino nelle tutele previste dalla L. 104/1992.

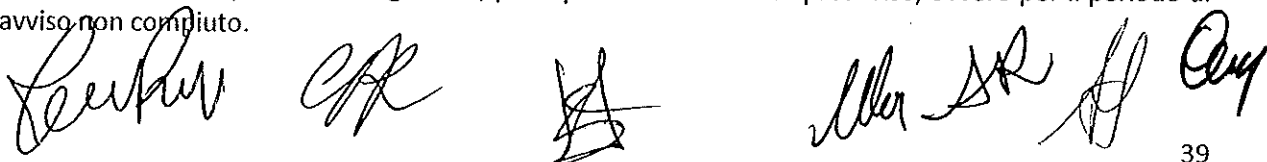
8. E' facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima località avanzate dai lavoratori, l'azienda, a parità di caratteristiche professionali richieste, terrà conto nell'ordine: a) dell'esito positivo della valutazione, così come definito nel Sistema di Valutazione Professionale; b) della maggior anzianità nella figura professionale rivestita; c) della maggior anzianità di servizio complessiva nell'azienda; d) della maggior età anagrafica; e) del numero dei figli minori a carico.

Art. 13 – 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 alcuna delle parti senza un periodo di preavviso come di seguito specificato:

Quadro e Primo livello	4 mesi
Secondo e Terzo livello	3 mesi
Quarto livello	2 mesi
Quinto e Sesto livello	1 mese

2. La parte 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 all'art. 21 punti 1.1 lettere a, b, c, e 1.2 lettera c del presente Allegato 2A, per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.



Art. 14 – Classificazione Professionale

I lavoratori sono inquadrati in una scala di classificazione articolata su 6 livelli, cui corrispondono 11 parametri retributivi e i relativi minimi contrattuali.

L'inquadramento del lavoratore è effettuato secondo la declaratoria del livello, il profilo professionale e sulla base della rispettiva figura professionale così come definiti nel presente articolo.

La declaratoria esprime il contenuto delle competenze professionali richieste, il profilo professionale le capacità necessarie, la figura professionale le mansioni da svolgere.

Nel rispetto dell'art. 2103 c.c. ove il lavoratore venga adibito a mansioni diverse e superiori, il medesimo ha diritto al trattamento economico corrispondente alle mansioni svolte e l'assegnazione stessa diverrà definitiva, nel caso in cui la mansione medesima si protragga per un periodo superiore ai tre mesi, fatta eccezione per l'ipotesi di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Quadri

Declaratoria

Appartengono a tale livello i lavoratori che, ai sensi della L. 13 maggio 1985 n. 190, svolgono funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, e che:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale sulla base di politiche ed indirizzi generali stabiliti dall'azienda;

ovvero

- ricoprono posizioni strategiche per l'azienda che richiedano elevata professionalità di tipo specialistico ed abbiano responsabilità per la ricerca e definizione di programmi di spiccata importanza per lo sviluppo ed il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, verificandone la esecutività tecnico-economica, con adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, verificandone l'esecuzione e il raggiungimento dei risultati.

Nell'ambito di tale livello rientrano le seguenti figure professionali:

Responsabile di Funzione Amministrativa/Operativa: lavoratore che, operando sulla base di obiettivi assegnati, è responsabile e gestisce con ampi margini di discrezionalità le risorse nell'ambito della propria funzione di appartenenza.

Responsabile di Funzione Tecnica: lavoratore che, operando sulla base di obiettivi assegnati, è responsabile e gestisce con ampi margini di discrezionalità studi di ricerca, programmi e progetti finalizzati al continuo aggiornamento e/o all'innovazione dei processi produttivi nell'ambito della propria funzione di appartenenza.

Istruttore Normatore: lavoratore che, in possesso delle specifiche e necessarie abilitazioni professionali e accreditamenti, e dotato di elevata professionalità e consolidata esperienza operativa, svolge l'attività di formazione, applicazione e adeguamento alle norme tecniche e di esercizio previste dalla vigente normativa di riferimento; partecipa alle commissioni d'esame per il rilascio delle abilitazioni; partecipa alle commissioni d'inchiesta sulle anomalie di esercizio.

Passaggio di parametro

Il passaggio di parametro retributivo dal Q al Q *super* avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nel parametro retributivo Q e dall'esito positivo per almeno quattro anni su un periodo massimo di sei della valutazione della professionalità raggiunta dal lavoratore.

Livello 1° - Direttivi

Declaratoria

Appartengono a tale livello (1°) i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con funzioni di particolare contenuto professionale anche con responsabilità esecutive, che sovrintendono a una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Nell'ambito di tale livello rientrano le seguenti figure professionali:

Impiegato Direttivo/Coordinatore: lavoratore che, in possesso di specifiche competenze professionali, svolge la propria attività lavorativa con funzioni direttive nell'ambito della propria funzione di appartenenza.

Formatore: lavoratore che, in possesso delle specifiche certificazioni aziendali, svolge attività di formazione e di verifica degli standard qualitativi del personale impegnato nei servizi offerti al cliente esterno e/o interno.

Passaggio di parametro

Il passaggio di parametro retributivo dal 1° al 1° *super* avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nel parametro retributivo 1° e dall'esito positivo per almeno quattro anni su un periodo massimo di sei della valutazione della professionalità raggiunta dal lavoratore.

Livello 2° - Tecnici Specializzati

Declaratoria

Appartengono a tale livello (2°) i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, o con funzioni di coordinamento e controllo, o che comportino una specializzata e comprovata conoscenza e capacità professionale con approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica, e cioè:

- Tecnici Specializzati Amministrativi;
- Tecnici Specializzati Operativi.

Profili professionali

Lavoratori che in possesso delle specifiche abilitazioni e/o della necessaria preparazione professionale in virtù delle rispettive specializzazioni, svolgono attività di:

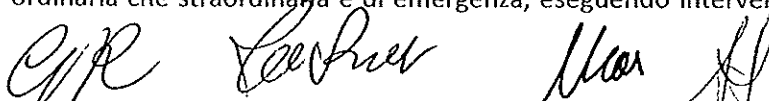
Tecnico Specializzato Amministrativo/Operativo: lavoratore che, in possesso della necessaria preparazione professionale, svolge attività tecniche, commerciali e amministrative nell'ambito della propria funzione di appartenenza.

Macchinista: svolge prevalentemente le mansioni di guida del materiale rotabile sull'infrastruttura ferroviaria nazionale nonché movimentazione del materiale rotabile entro gli impianti, tra gli impianti e le stazioni e nei nodi della rete nel rispetto dei regolamenti e normative vigenti. Svolge all'occorrenza anche altri compiti correlati, quali il controllo qualitativo e quantitativo delle attività svolte dai fornitori in relazione al materiale rotabile all'interno degli impianti e dei depositi di manutenzione.

Il Macchinista in formazione, durante il periodo di formazione professionale finalizzata al conseguimento della abilitazione da 1° agente, è inquadrato convenzionalmente al 4° livello con il relativo parametro retributivo 4°.

Il Macchinista in formazione, durante il periodo di formazione professionale finalizzata al conseguimento della abilitazione da 1° agente AV, è inquadrato convenzionalmente al 3° livello con il relativo parametro retributivo 3°. Per gli Agenti di Macchina in formazione professionale senza Patente AV, i periodi di anzianità maturati nei parametri retributivi 3° e 4°, sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo *super* nell'ambito del livello 2°.

Train Manager: svolge prevalentemente le mansioni di coordinamento e controllo delle attività e delle risorse di bordo (personale, fornitori), dei processi di contolleria e vendita, con responsabilità del comfort, dirigenza e sorveglianza del convoglio, sia in gestione ordinaria che straordinaria e di emergenza, eseguendo interventi sul



materiale, compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, controllo e intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni e coadiutore del macchinista nei casi previsti, nel rispetto dei regolamenti e delle normative vigenti. Svolge all'occorrenza attività di supporto a terra per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.

Station Manager: svolge prevalentemente le mansioni di coordinamento e controllo delle attività e delle risorse di terra (personale, fornitori), nell'erogazione dei servizi ai viaggiatori, del comfort di Casa Italo e monitoraggio del corretto funzionamento degli apparati e degli equipaggiamenti di servizio; coordinamento dei processi commerciali di vendita/acquisto; gestione delle perturbazioni di esercizio per garantire un'adeguata assistenza ai viaggiatori. Svolge all'occorrenza attività di supporto a bordo per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.

Passaggio di parametro

Il passaggio di parametro retributivo dal 2° al 2° *super* avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nel parametro retributivo 2° e dall'esito positivo per almeno quattro anni su un periodo massimo di sei della valutazione della professionalità raggiunta dal lavoratore.

Livello 3° - Tecnici

Declaratoria

Appartengono a tale livello (3°) i lavoratori che svolgono mansioni anche di concetto con autonomia nell'ambito di procedure ed istruzioni ricevute, che richiedono specializzate conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche, e cioè:

- Tecnici Amministrativi;
- Tecnici Operativi.



Profili professionali

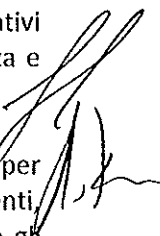
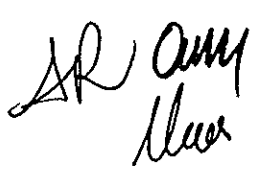
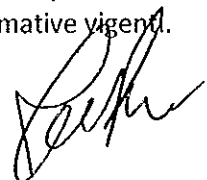
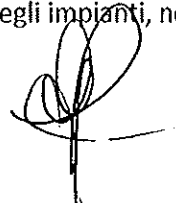
Lavoratori che in possesso delle specifiche abilitazioni e/o e della necessaria preparazione professionale in virtù delle necessarie specializzazioni, svolgono attività di:

Tecnico Amministrativo/Operativo: lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche, commerciali e amministrative, svolge specifiche attività nell'ambito della propria funzione di appartenenza.

Train Specialist: svolge prevalentemente le attività commerciali a bordo treno, tra cui vendita e controlleria, nonché quelle di accoglienza, ospitalità, informazione a bordo treno; supporta il Train Manager nella cura del comfort di bordo, nel monitoraggio e nel mantenimento del funzionamento degli apparati e degli equipaggiamenti di servizio, nell'effettuazione dei controlli quali/quantitativi sulle attività svolte dai fornitori. Svolge all'occorrenza attività di supporto a terra per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.

Station Specialist: svolge prevalentemente le attività di accoglienza, ospitalità, informazione a terra; svolge attività di coordinamento del personale nelle stazioni minori e supporta lo Station Manager nelle stazioni maggiori, nei processi commerciali di vendita/acquisto, nella cura del comfort di Casa Italo, nel monitoraggio del corretto funzionamento degli apparati e degli equipaggiamenti di servizio, nell'effettuazione dei controlli quali/quantitativi sulle attività svolte dai fornitori. Svolge all'occorrenza attività di supporto a bordo per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.

Operatore d'Impianto: svolge le mansioni di interfacciamento con il Gestore dell'Infrastruttura Nazionale, per quanto di competenza, per l'utilizzo degli impianti nel rispetto delle norme di sicurezza e circolazione vigenti, coordinamento ed effettuazione delle attività di formazione e movimentazione del materiale rotabile entro gli impianti e tra gli impianti e le stazioni, predisposizione e consegna dei moduli e dei documenti di scorta del treno, abilitazione/disabilitazione ed effettuazione dello stazionamento del treno, controllo tecnico sul materiale rotabile, prova tecnica del freno, controllo qualitativo e quantitativo delle attività svolte dai fornitori all'interno degli impianti, nel rispetto dei regolamenti e delle normative vigenti.



1^a Agente di macchina in formazione professionale senza patente AV: Il Macchinista in formazione, durante il periodo di formazione professionale finalizzata al conseguimento della abilitazione da 1° agente AV, è inquadrato convenzionalmente al 3° livello con il relativo parametro retributivo 3°.

Passaggio di parametro

Il passaggio di parametro retributivo dal 3° al 3° *super* avviene a seguito del raggiungimento di tre anni di anzianità nel parametro retributivo 3° e dall'esito positivo per almeno tre anni su un periodo massimo di cinque della valutazione della professionalità raggiunta dal lavoratore.

Per il 1^a Agente di Macchina in formazione professionale senza Patente AV il periodo di anzianità nel livello retributivo 3° è utile ai fini della maturazione dal parametro retributivo dal livello 2° a 2° *super*.

Livello 4° - Operatori Specializzati

Declaratoria

Appartengono a tale livello (4°) i lavoratori che svolgono mansioni operative e/o amministrative per la cui esecuzione sono richieste qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche in applicazione di procedure predefinite, e cioè:

- Operatori Specializzati Amministrativi;
- Operatori Specializzati Operativi.

Profili professionali

Lavoratore che inserito nel ciclo produttivo svolge attività operative che richiedono un adeguato addestramento pratico necessario all'acquisizione delle relative conoscenze professionali.

Operatore Specializzato Amministrativo/Operativo: lavoratore che, eseguendo istruzioni su specifiche procedure, svolge mansioni di supporto nell'ambito della propria funzione di appartenenza.

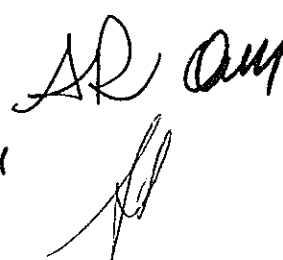
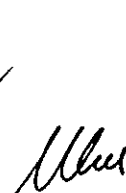
Hostess/Steward di bordo: svolge prevalentemente le mansioni di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori a bordo treno, curandone il comfort e le relazioni; eroga i servizi previsti a bordo treno, nonché le necessarie attività di offerta e prenotazione dei prodotti commercializzati; cura il decoro degli ambienti di treno, riordina gli stessi e le relative apparecchiature, provvede al mantenimento degli standard qualitativi e di presentazione. Svolge all'occorrenza analoghe mansioni nell'ambito dell'organizzazione del lavoro prevista per i servizi a terra e in Casa Italo.

Hostess/Steward di terra: svolge prevalentemente le mansioni di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori a terra, curandone il comfort e le relazioni; eroga i servizi previsti a terra, nonché le necessarie attività di offerta e prenotazione dei prodotti commercializzati; cura il decoro degli ambienti di Casa Italo, riordina gli stessi e le relative apparecchiature, provvede al mantenimento degli standard qualitativi e di presentazione. Svolge all'occorrenza analoghe mansioni nell'ambito dell'organizzazione del lavoro prevista per i servizi a bordo treno.

Allievo 2^a agente di macchina in formazione: Il Macchinista in formazione, durante il periodo di formazione professionale finalizzata al conseguimento della abilitazione da 1° agente, è inquadrato convenzionalmente al 4° livello con il relativo parametro retributivo 4°.

Passaggio di parametro

Il passaggio di parametro retributivo dal 4° al 4° *super* avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nel parametro retributivo 4° e dall'esito positivo per almeno quattro anni su un periodo massimo di sei della valutazione della professionalità raggiunta dal lavoratore.



Livello 5° - Operatori Generici

Declaratoria

Appartengono a tale livello (5°) i lavoratori che svolgono mansioni operative per la cui esecuzione sono richieste comuni conoscenze e capacità tecnico-pratiche in applicazioni di procedure definite.

Art. 15 – Formazione e Sviluppo Professionale

Le Parti convengono nel ritenere la formazione professionale e di ruolo un fattore critico di successo per la competitività dell'azienda e un valore fondamentale per un pieno sviluppo ed elevazione professionale dei lavoratori.

Le Parti, pertanto, concordano nel prevedere che l'azienda promuova le attività di formazione per i lavoratori secondo un criterio di pari opportunità e che per tale attività sia opportuno avvalersi anche dei contributi previsti dal Fondo Sociale Europeo e dai Fondi Interprofessionali paritetici per la formazione continua.

Le competenze acquisite dal lavoratore, a seguito del percorso formativo realizzato, saranno registrate nel sistema di certificazione aziendale, parte integrante del sistema di valutazione professionale e finalizzato alla realizzazione e aggiornamento del curriculum professionale, di cui sarà rilasciata una copia al lavoratore.

Il sistema di valutazione professionale, così come stabilito nello specifico accordo sottoscritto dalle parti entro l'anno 2011, sarà alla base della definizione dei criteri per il riconoscimento dei passaggi di livello nel sistema di classificazione e inquadramento.

Art. 16 – Orario di Lavoro

1. DISCIPLINA GENERALE

a. Orario settimanale

L'orario ordinario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali calcolate, in programmazione, come media quadrimestrale sui seguenti periodi:

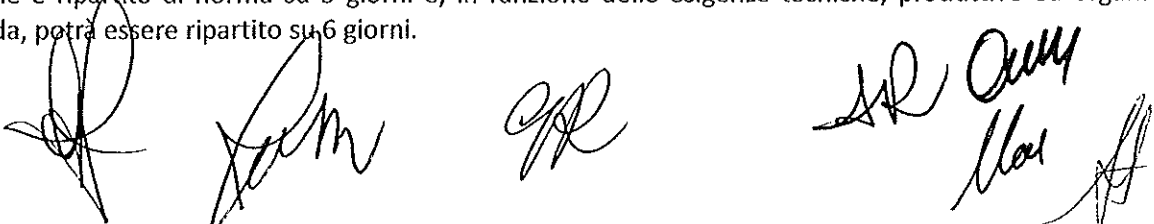
- 1° periodo, intercorrente tra la domenica di dicembre in cui ha luogo il cambio orario annuale di RFI e il sabato dalla 17^a settimana successiva;
- 2° periodo, intercorrente tra la prima domenica seguente il termine del 1° periodo e il sabato della 17^a settimana successiva;
- 3° periodo, intercorrente tra la prima domenica seguente il termine del 2° periodo e il sabato di dicembre precedente al nuovo cambio orario annuale di RFI.

Per il turno unico e turni non cadenzati la media delle 38 ore viene programmata in ognuno dei tre periodi con il limite massimo settimanale di 44 ore ed il limite minimo settimanale di 32 ore, ferme restando la durata massima dell'orario giornaliero e le durate minime dei riposi giornalieri e dei riposi settimanali.

Per i turni in seconda e in terza nei limiti minimi e massimi programmati.

Per quanto sopra definito, l'orario di lavoro di 38 ore settimanali si intende realizzato come media in ognuno dei tre periodi considerati. Pertanto, ai lavoratori compete la retribuzione ordinaria sia nelle settimane di superamento fino a 44 ore che in quelle corrispondenti di riduzione fino a 32 ore di detta media.

Per i lavoratori operanti su turni avvicendati (turni in seconda e in terza) e su prestazione unica, l'orario di lavoro settimanale è ripartito di norma su 5 giorni e, in funzione delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda, potrà essere ripartito su 6 giorni.



b. Orario giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero è articolato in:

- i. turni avvicendati su due periodi giornalieri (c.d. turni in seconda),
- ii. prestazione unica giornaliera (c.d. turno unico),
- iii. turni non cadenzati nelle 24 ore (operato esclusivamente da Personale di Macchina e Personale di Bordo),
- iv. turni avvicendati nelle 18/24 ore (c.d. turni in terza),

La durata massima della prestazione giornaliera per i lavoratori comandati con turno unico, turno in seconda e turno in terza è pari a 10 ore.

In ipotesi di turno unico è ammessa una prestazione giornaliera con orario spezzato. Per orario spezzato si intende un orario giornaliero che preveda un intervallo non retribuito. La durata di ciascuno dei periodi giornalieri non sarà inferiore a tre ore. La durata dell'intervallo tra i due periodi di lavoro non sarà inferiore a trenta minuti e non sarà superiore a due ore e trenta minuti.

E' considerata notturna la prestazione lavorativa giornaliera che interessa la fascia compresa tra le ore 00.00 e le 05.00.

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera notturna è pari ad 8 ore.

Fatto salvo quanto previsto al terzo capoverso del successivo punto 2.d per il personale di terra operante su turni in terza, il numero massimo di prestazioni lavorative giornaliere notturne è di 2 tra due riposi settimanali. Tale limite potrà essere elevato in programmazione secondo i criteri previsti nel patto di produttività di cui all'allegato 3A.

Fatto salvo quanto previsto al quarto capoverso del successivo punto 2.d per il personale operante su turni non cadenzati, le ore di prestazione lavorativa giornaliera notturna ricadenti nella fascia compresa tra le 00.00 e le 05.00 non possono eccedere le 390 ore annue, contabilizzate al minuto primo.

c. Riposi giornalieri

La durata minima del riposo giornaliero è fissata in:

- 12 ore consecutive in caso di turno unico;
- 8 ore tra un servizio ed un altro in caso di turno in seconda e turno in terza ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del mese;
- 16 ore, in caso di prestazione precedente che abbia interessato la fascia 01.00 – 05.00 con esclusione del personale operante su turni non cadenzati.

d. Riposi settimanali

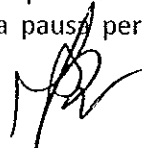
La durata del riposo settimanale deve comprendere almeno un'intera giornata solare ed è fissata in:

- 36 ore minime consecutive, a decorrere dal termine dell'ultima prestazione giornaliera, in caso di prestazione su sei giorni lavorativi;
- 48 ore minime consecutive, a decorrere dal termine dell'ultima prestazione giornaliera, in caso di prestazione ripartita su cinque giorni lavorativi, ovvero operata su turni non cadenzati.

Ai fini di cui sopra, qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 00.00 e le ore 05.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 06.00.

e. Pausa

Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.h per il personale operante su turni non cadenzati, ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore consecutive, sarà prevista una pausa per il recupero psico-fisico di 15



minuti, considerando utili a tal fine anche gli spazi temporali nei quali il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni.

Per i lavoratori operanti su turno unico con orario spezzato sarà considerato utile ai fini della pausa l'intervallo non retribuito collocato tra i due periodi di prestazione.

f. Termine del servizio

Nel caso di lavoro su turni in seconda e su turni in terza, per prestazioni che devono garantire la continuità del servizio, il dipendente può lasciare il posto di lavoro solo se sostituito.

L'azienda provvederà alla sostituzione del personale entro due ore oltre il termine della prestazione lavorativa giornaliera programmata e comunque non oltre due ore dal termine della prestazione massima ammessa.

2. DISCIPLINA SPECIALE PER IL PERSONALE DI MACCHINA E PER IL PERSONALE DI BORDO

a. Orario di lavoro:

L'orario di lavoro comprende il tempo nel corso del quale il lavoratore effettua:

- *condotta*, nel corso della quale il personale di macchina è responsabile della guida del treno.
- *scorta*, nel corso della quale il personale di bordo, nell'ambito delle rispettive competenze, opera sul treno.
- *attività accessoria*, nel corso della quale il personale di macchina esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, ovvero il personale di scorta, nell'ambito delle rispettive competenze, svolge operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione ovvero all'accoglienza clienti e al servizio commerciale del treno, ovvero, altresì, il personale di macchina o il personale di scorta procede al cambio con altro equipaggio con consegna diretta.
- *attività complementare*, nel corso della quale il personale di macchina esegue operazioni di spostamento del mezzo di trazione per esigenze dell'azienda o di RFI, il personale di bordo effettua l'accoglienza dei clienti e/o i servizi commerciali, ovvero il personale di macchina o il personale di scorta svolgono attività complementari e/o correlate rispetto alla mansione prevalente.
- *riserva*, nel corso della quale il personale è presente nell'impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un'attività di condotta o scorta, anche eventualmente svolgendo attività complementari, correlate e accessorie alla mansione prevalente.
- *sosta di servizio*, il tempo nel quale il lavoratore pur essendo a disposizione dell'azienda non è nell'esercizio di nessuna delle attività sopra elencate.
- *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 al di fuori del proprio distretto di assegnazione, provenendo da quest'ultimo, e viceversa; tra località diverse collocate al di fuori del proprio distretto di assegnazione; tra località collocate all'interno del proprio distretto di assegnazione tra l'una e l'altra delle attività sopra elencate.
- *pausa*, il tempo, all'interno della sosta di servizio, utile per il recupero psico-fisico e/o funzionale alla fruizione del pasto.

b. Personale di Macchina

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera è pari a 10 ore.

In caso di Riposo Fuori dal Distretto di Assegnazione la somma della prestazione giornaliera antecedente e di quella seguente il riposo stesso non potrà eccedere le 18 ore.



Il limite di condotta giornaliera, al netto delle soste programmate, è pari a 6 ore. Tale limite è elevabile in programmazione secondo i criteri e i compensi stabiliti nel patto di produttività di cui all'allegato 3A.

Il limite di condotta giornaliera continuativa, al netto delle soste programmate, è di 4 ore e 30 minuti.

L'intervallo di tempo minimo di interruzione della continuità dell'attività di condotta è fissato in 30 minuti, valendo, ai fini del calcolo di tale intervallo, qualsiasi altra attività ricompresa nella definizione di orario di lavoro di cui al punto 2.a, ad esclusione delle soste programmate ricadenti tra l'ora di partenza programmata e l'ora di arrivo reale del treno.

c. Personale di bordo

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera è pari a 10 ore. Tale limite è elevabile in programmazione secondo i criteri e i compensi stabiliti nel patto di produttività di cui all'allegato 3A.

In caso di Riposo Fuori dal Distretto di Assegnazione la somma della prestazione giornaliera antecedente e di quella seguente il riposo stesso non potrà eccedere le 18 ore.

d. Prestazione Lavorativa Giornaliera Notturna

E' considerata notturna la prestazione lavorativa giornaliera che interessa la fascia compresa tra le ore 00.00 e le 05.00.

Il limite della prestazione lavorativa giornaliera notturna è pari a 8 ore. Tale limite è elevabile in programmazione secondo i criteri stabiliti nel patto di produttività di cui all'allegato 3A.

Il numero massimo di prestazioni lavorative giornaliere notturne è di 2 tra due riposi settimanali.

Le ore di prestazione lavorativa giornaliera notturna ricadenti nella fascia compresa tra le 00.00 e le 05.00 non possono eccedere le 360 ore annue, contabilizzate al minuto primo.

e. Assenza dal distretto di assegnazione

L'assenza dal distretto di assegnazione, non potrà essere programmata per periodi superiori alle 30 ore.

f. Riposi giornalieri

La durata minima del riposo giornaliero nel distretto è fissata in 14 ore consecutive.

In caso di prestazione che interessa la fascia 01.00 – 05.00 la durata minima del successivo riposo giornaliero nel distretto di assegnazione è di 18 ore.

La durata minima del riposo giornaliero fuori distretto di assegnazione (RFD) è fissata in 7 ore consecutive.

I riposi fuori distretto di assegnazione (RFD) possono essere programmati fino ad un massimo di 5 al mese e non possono essere programmati 2 riposi fuori distretto di assegnazione (RFD) consecutivi.

g. Riposi settimanali

La durata minima del riposo settimanale è fissata in 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa e dovrà comprendere almeno un'intera giornata solare.

Il riposo settimanale viene programmato di norma al 6° giorno ed è spostabile dal 4° al 7° giorno.

Nella programmazione dei turni dovrà essere garantita la fruizione di 3.276 ore annue di riposo settimanale.

Qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 00.00 e le 05.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 06.00.

h. Pausa

Ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore consecutive, sarà prevista una pausa di 30 minuti.

Tale pausa potrà essere assorbita da eventuali spostamenti di servizio.

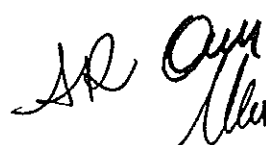
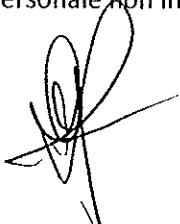
i. Termine del servizio

Il lavoratore potrà lasciare il servizio solo dopo l'arrivo del collega subentrante o previa autorizzazione dell'azienda.

In caso di ritardi dovuti alla circolazione dei treni, l'azienda provvederà alla sostituzione del personale entro due ore oltre il termine della prestazione lavorativa giornaliera programmata e comunque non oltre due ore dal termine della prestazione giornaliera massima definita dal presente contratto presso la prima stazione dove l'azienda effettua servizio viaggiatori.

Art. 17 – Lavoro Straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.
2. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario nei seguenti casi:
 - a. malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa;
 - b. ritardo dei treni fermo restando quanto stabilito ai punti 1.f. e 2.i. dell'Art.16;
 - c. interruzione della circolazione in caso di anomalie rilevanti o incidenti di esercizio (interruzioni della circolazione, calamità pubblica, incidenti, ecc.).
3. Nel caso di personale operante su prestazione unica giornaliera, ovvero su turni in seconda o in terza, è considerato lavoro straordinario quello eccedente la prestazione programmata giornaliera. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente secondo i compensi orari di cui all'art. 21 punto 4, incrementato delle maggiorazioni previste dall'art. 26 punto 1 del presente accordo contrattuale.
4. Per il personale operante su turni non cadenzati, è considerato lavoro straordinario quello eccedente la prestazione massima giornaliera definita dal presente accordo contrattuale. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente secondo i compensi orari di cui all'art. 21 punto 4, incrementato delle maggiorazioni previste dall'art. 26 punto 1 del presente accordo contrattuale.
5. In relazione al carattere multi periodale dell'orario ordinario settimanale di lavoro di 38 ore, come definito al precedente art. 16 punto 1.a, è inoltre considerato lavoro straordinario in ognuno dei tre periodi considerati la differenza positiva tra i due seguenti valori:
 - i. somma delle prestazioni effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze di cui ai precedenti punti 3 o 4;
 - ii. ore ragguagliate al periodo di riferimento, come di seguito indicate:
 - 1° periodo: 646 ore
 - 2° periodo: 646 ore
 - 3° periodo: convenzionalmente 668 ore e 30 minuti
6. L'eventuale differenza positiva risultante ai sensi del precedente punto 5 sarà retribuita con la maggiorazione di cui all'art. 26 punto 1.a.
7. Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al successivo articolo 18, punto 1.2, nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel presente contratto, determinano un decremento della somma di cui al comma 5.i, pari al lavoro programmato da turno nella giornata di assenza. Per il personale non inserito in turno il valore di tale riduzione per ogni giornata di assenza è pari ad 1/5 di 38 ore.



Art. 18 – Riposo Settimanale e Giorni Festivi

1. Riposo settimanale

1.1 Per il personale operante su turno unico, si considera riposo settimanale la domenica. Per il personale operante su turno in seconda, in terza e non cadenzato il riposo settimanale sarà individuato in dipendenza dell'articolazione dei turni.

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

2. Giorni festivi

2.1 Sono considerati giorni festivi:

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



2.2 Al lavoratore che presta la sua giornata lavorativa in una delle festività di cui al punto 2.1, competono quanto previsto all'art. 28 dell'allegato 2A (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo) del presente accordo ed una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione del riposo nei termini suddetti, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta all'indennità di cui al precedente comma, una giornata di retribuzione di cui all'art. 21 punti 1.1 lettere a, b, c, e 1.2 lettera c dell'allegato 2A.

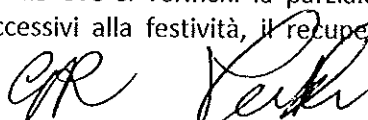
2.3 Al lavoratore che, per esigenze di servizio venga chiamato a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 competono quanto previsto dall'art. 28 dell'allegato 2A (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo) del presente accordo ed una giornata di riposo da godere entro 90 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni. In caso di mancata fruizione la stessa verrà liquidata con il compenso per il lavoro straordinario diurno di cui all'art. 26 punto 1 lettera a dell'allegato 2A del presente accordo.

2.4 Nel caso in cui una festività di cui al punto 2.1 coincida con il giorno della settimana destinato al riposo settimanale, il lavoratore ha diritto ad un'altra giornata di riposo da fruire entro 90 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione dell'ulteriore giornata di riposo entro il termine suddetto, al dipendente verrà corrisposta una giornata di retribuzione di cui all'art. 21 punti 1.1 lettere a, b, c, e 1.2 lettera c dell'allegato 2A.

2.5 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, svolga la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 coincidente con il giorno della settimana destinato al riposo settimanale, competono quanto previsto all'art. 28 dell'allegato 2A (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo) e due riposi compensativi da fruire il primo con le modalità di cui al precedente punto 1.2 ed il secondo con le modalità di cui al precedente punto 2.2.

2.6 Nei casi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.3 e 2.5 ove si verifichi la parziale coincidenza delle festività, al lavoratore verrà assicurato, entro i 90 giorni successivi alla festività, il recupero della stessa nella misura di



un'intera giornata se la prestazione resa nel giorno festivo sia superiore a 3 ore, oppure nella misura di mezza giornata quando la prestazione resa nel giorno festivo sia pari o inferiore a 3 ore.

Per i lavoratori di cui al punto 2 dell'art. 16 punto 2 dell'allegato 2A (Orario di Lavoro - Disciplina Speciale per il Personale di Macchina e per il Personale di Bordo), nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale riposo giornaliero fuori distretto di assegnazione (RFD).

Ove per esigenze tecniche, produttive od organizzative non sia possibile la fruizione dei suddetti recuperi nel termine previsto, al lavoratore verrà corrisposto, oltre all'indennità per lavoro festivo nei termini di cui all'art. 28 dell'allegato 2A (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo), il 100% o il 50% del valore di una giornata di retribuzione come individuata al richiamato punto 2.2 del presente articolo.



2.7 Per tutto i lavoratori comandati con turni in 2^a, 3^a e turni non cadenzati di cui all'art. 16 dell'allegato 2A del presente accordo, qualora la festività di cui al punto 2.1 del presente articolo coincida con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.

3. Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi retribuiti di cui agli artt. 36 (Permessi) e 37 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) dell'allegato 2 sono assorbite dalle assenze stesse.

Art. 19 – Ferie e Festività Soppresse

1. Ai lavoratori spetta per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a:

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



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

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

2. Le ferie vanno godute di norma nell'anno di maturazione.

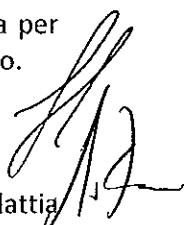
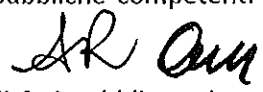
Il periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti ferie, entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.

3. Il periodo e la durata delle ferie sono stabiliti – secondo programmi predeterminati – in relazione alle esigenze operative ed organizzative dell'azienda, nonché in funzione di un recupero psicofisico di tutti i lavoratori.

4. La fruizione delle ferie è irrinunciabile e deve avvenire con un valore minimo ed aggiuntivo di una giornata. Le ferie possono essere interrotte su richiesta dell'azienda se il lavoratore acconsente. Il lavoratore in tali casi ha diritto a fruire o completare il periodo di ferie in epoca successiva e al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro sia per gli spostamenti per poter ritornare al luogo di vacanza dal quale sia stato richiamato.

5. Le ferie devono essere richieste ed autorizzate formalmente.

6. Il decorso delle ferie si interrompe nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia tempestivamente e regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

7. L'azienda si riserva di determinare periodi di chiusura collettiva, con la fruizione di ferie obbligatorie, nella misura massima di 8 giornate, anche frazionabili in due distinti periodi dell'anno, previa informativa alle RSU interessate almeno 2 mesi prima.



8. La programmazione delle ferie deve garantire il rispetto dei seguenti principi generali:

- le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno due settimane di calendario nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre;
- eventuali prestazioni precedentemente non previste e successivamente richieste, a seguito di nuove esigenze organizzative o tecniche dell'azienda, dovranno essere comunque assicurate dal lavoratore con la fruizione delle ferie in un altro periodo.

Durante i primi dodici mesi di avvio dell'esercizio commerciale dell'azienda, il godimento di due settimane di ferie consecutive potrà essere ridotto, purché ciò non vanifichi la funzione delle stesse a causa di un eccessivo frazionamento.

9. Il piano di programmazione delle ferie viene definito entro il mese di aprile per le ferie nel periodo estivo, entro il 15 novembre per le ferie durante il periodo delle festività natalizie, entro i 30 giorni precedenti le festività pasquali, ed è oggetto di una verifica con le RSU.

10. Le ferie, ove non coincidenti con periodi usufruiti collettivamente, come da turnificazione programmata, devono essere richieste dal lavoratore ed autorizzate preventivamente dall'azienda.

11. L'azienda si impegna, a fronte di esigenze particolari e gravi (nascite di figli, morti di parenti, visite mediche specialistiche certificate), a dare la priorità di fruizione delle proprie ferie ai lavoratori che ne facciano richiesta scritta.

12. Durante le ferie al dipendente compete la retribuzione di cui all'art. 21 punti 1.1 lettere a, b, c, e 1.2 lettera c dell'allegato 2A.

13. In sostituzione delle sopresse festività religiose di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano quattro giorni di permesso individuale retribuito non frazionabili nel corso di ciascun anno. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento.

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

Art. 20 – Reperibilità e Disponibilità

L'azienda predisporrà uno o più servizi di reperibilità e di disponibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità e inseriti nelle liste di disponibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità delle unità produttive e comunque per sopperire ad esigenze non altrimenti prevedibili.

Le Parti concordano di definire una specifica normativa degli istituti della reperibilità e della disponibilità entro il mese di dicembre 2011, in modo tale che l'azienda possa aver completato l'analisi delle esigenze di servizio, in via di definizione in questa fase propedeutica all'avvio delle attività dell'esercizio ferroviario.

Art. 21 – Retribuzione

1. Elementi della Retribuzione

1.1 Sono elementi della retribuzione:

- a) Minimo contrattuale
- b) Aumenti periodici di anzianità
- c) Superminimo Individuale

1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

- a) Tredicesima mensilità
- b) Quattordicesima mensilità
- c) Indennità di funzione Quadri

- d) Compenso per lavoro straordinario
- e) Indennità per lavoro notturno
- f) Indennità per lavoro domenicale
- g) Indennità per lavoro festivo
- h) Indennità di assenza dal distretto di assegnazione
- i) Compensi per reperibilità e disponibilità
- j) Indennità cassa
- k) Premio di Risultato
- l) Super Premio

2. Sono escluse dalla retribuzione le indennità aventi natura risarcitoria e restitutoria ed i rimborsi delle spese anche a forfait.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1 lettere a, b, c e al punto 1.2 lettera c per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione individuale mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1 lettere a, b, c e al punto 1.2 lettera c per 160.
5. La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste dal presente accordo contrattuale entro l'ultimo giorno del mese corrente, con la specifica che la retribuzione legata a prestazioni (competenze accessorie, indennità di trasferta) è corrisposta entro il mese successivo.
6. La 13^a mensilità è corrisposta entro il 15 dicembre di ogni anno.
7. La 14^a mensilità è corrisposta entro il 30 giugno di ogni anno.

Art. 22 – Minimi Contrattuali

In relazione a quanto previsto dall'art. 14 (Classificazione Professionale) del presente accordo contrattuale, i valori dei minimi contrattuali mensili, con le rispettive decorrenze, sono di seguito specificati.

1. A partire dal 1 aprile 2011:


Parametro Retributivo	Minimo
Quadri Super	€ 2.146,00
Quadri	€ 2.096,00
Direttivi Super	€ 1.802,00
Direttivi	€ 1.728,00
Tecnici Specializzati Super	€ 1.691,00
Tecnici Specializzati	€ 1.620,00
Tecnici Super	€ 1.585,00
Tecnici	€ 1.515,00
Operatori Specializzati Super	€ 1.490,00
Operatori Specializzati	€ 1.415,00
Operatori Generici	€ 1.287,00

2. I minimi contrattuali a decorrere dal 1 gennaio 2014 saranno concordati tra le parti stipulanti, con una specifica trattativa da avviarsi a partire dal 1 luglio 2013.

Art. 23 – Aumenti Periodici di Anzianità

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio d'anzianità di servizio retribuito, a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici d'anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a:

Livello Inquadramento	Valore Scatto
Quadri	€ 42,50
Direttivi	€ 36,00
Tecnici Specializzati	€ 33,00
Tecnici	€ 30,00
Operatori Specializzati	€ 27,00
Operatori Generici	€ 23,50

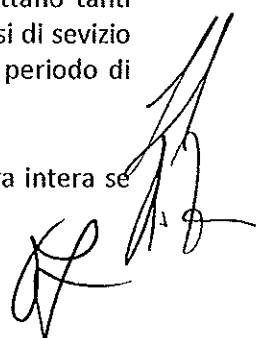


2. Il numero massimo maturabile di aumenti di anzianità è di 7.
3. Gli aumenti d'anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio d'anzianità.
4. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello è utile agli effetti della maturazione dello scatto di anzianità nel nuovo livello.



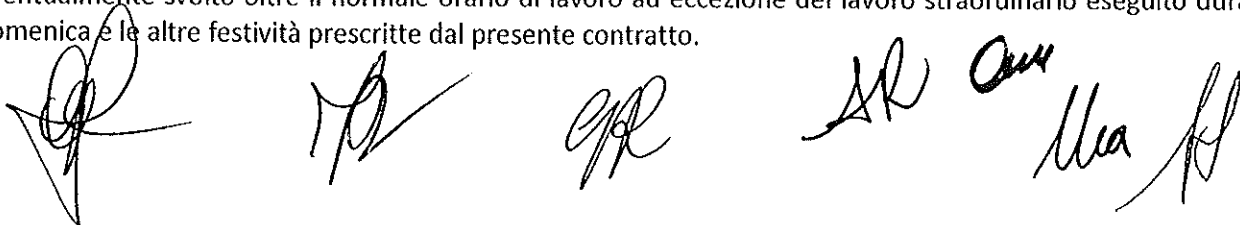
Art. 24 – Mensilità Aggiuntive

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte la tredicesima e la quattordicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile dei seguenti elementi retributivi: minimo contrattuale (art. 21 1.1 lettera a); aumenti periodici di anzianità (art. 21 1.1 lettera b); Superminimo individuale (art. 21 1.1 lettera c); indennità di funzione Quadri (art. 21 1.2 lettera c).
2. La tredicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 al godimento al 1 dicembre di ciascun anno.
3. La quattordicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 al godimento al 30 giugno di ciascun anno.
4. La tredicesima e la quattordicesima mensilità si computano nel TFR e nella indennità sostitutiva di preavviso.
5. Nel caso di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore spettano tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestato, anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova.
6. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non sono calcolate, mentre sono calcolate in misura intera se siano superiori a 15 giorni.



Art. 25 – Indennità di Funzione Quadri

Ai Quadri compete una indennità di funzione rispettivamente pari a € 250,00 mese, a fronte dell'effettivo esercizio del potere decisionale autonomo riconosciuto e a titolo di compenso forfetario del lavoro straordinario eventualmente svolto oltre il normale orario di lavoro ad eccezione del lavoro straordinario eseguito durante la domenica e le altre festività prescritte dal presente contratto.



Art. 26 – Compenso per Lavoro Straordinario

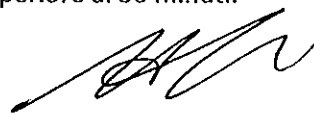
1. Ai fini della determinazione dei compensi per prestazione lavorativa straordinaria, così come definito dall'art. 17 del presente accordo contrattuale, la retribuzione oraria è incrementata come segue:
 - (a) prestazioni straordinarie feriali diurne (dalle 6:01 alle 22:00): 18%
 - (b) prestazioni straordinarie feriali notturne (dalle 22:01 alle 06:00) e festive diurne (dalle 06:01 alle 22:00): 35%
 - (c) prestazioni straordinarie festive notturne (dalle 22:01 alle 06:00): 50%
2. La retribuzione oraria sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al precedente punto 1 è data applicando il divisore orario (di cui al punto 4 dell'art. 21) all'importo mensile delle seguenti voci retributive spettanti nel mese in cui sono state effettuate le prestazioni straordinarie:
 - Minimo contrattuale (art. 21 1.1 lettera a)
 - Aumenti periodici di anzianità (art. 21 1.1 lettera b)
 - Superminimo Individuale (art. 21 1.1 lettera c)



Art. 27 – Indennità per Lavoro Notturno

1. Ai lavoratori è corrisposta una indennità oraria per ciascuna ora di lavoro compresa nell'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 06.00 pari a € 2,20
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al precedente punto, si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando a ora intera la frazione superiore ai 30 minuti.

Art. 28 – Indennità per Lavoro Domenicale e Festivo



1. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposta un'indennità pari a € 18,00.
2. Ai lavoratori che vengono chiamati in servizio nella domenica di Pasqua per più di due ore in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 1 è corrisposta un'indennità pari a € 65,00.
3. Per prestazioni fino a 2 ore le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 vengono corrisposte nella misura del 50%.
4. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale di cui all'art. 18 del presente accordo contrattuale, è corrisposta un'indennità oraria pari al 35% delle seguenti voci retributive:
 - Minimo contrattuale (art. 21 1.1 lettera a)
 - Aumenti periodici di anzianità (art. 21 1.1 lettera b)
 - Superminimo Individuale (art. 21 1.1 lettera c)

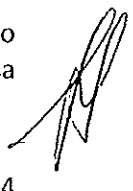
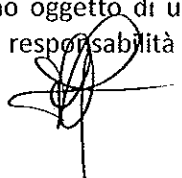


Art. 29 – Indennità di Cassa

1. Ai lavoratori che devono maneggiare di regola denaro è dovuta l'indennità mensile di cassa pari al 5% delle seguenti voci retributive:
 - Minimo contrattuale (art. 21 1.1 lettera a)
 - Aumenti periodici di anzianità (art. 21 1.1 lettera b)
 - Superminimo Individuale (art. 21 1.1 lettera c)



2. L'indennità di cassa non è dovuta ai lavoratori che siano oggetto di un'apposita copertura assicurativa, o siano stati preventivamente esonerati per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa di conti, sempre che non si tratti di colpa grave.



Art. 30 – Trattamento di Fine Rapporto

1. Si osservano le disposizione di cui all'art. 2120 del codice civile e della legge 29 maggio 1992 n. 297.
2. Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c. c..
3. In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto le seguenti voci retributive:


Minimo contrattuale (art. 21 1.1 lettera a)
Aumenti periodici di anzianità (art. 21 1.1 lettera b)
Superminimo Individuale (art. 21 1.1 lettera c)
Tredicesima mensilità (art. 21 1.2 lettera a)
Quattordicesima mensilità (art. 21 1.2 lettera b)
Indennità di funzione Quadri (art. 21 1.2 lettera c)
Compenso per lavoro straordinario (art. 21 1.2 lettera d)
Indennità per lavoro notturno (art. 21 1.2 lettera e)
Indennità per lavoro domenicale (art. 21 1.2 lettera f)
Indennità per lavoro festivo (art. 21 1.2 lettera g)
Indennità cassa (art. 21 1.2 lettera j)
Indennità di reperibilità (art. 20)




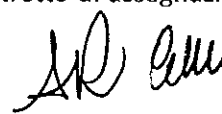


4. Per le assenze retribuite la retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR è quella indicata al punto precedente ove corrisposta. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.
5. Non si computano nel TFR le quote indennitarie della indennità di trasferta e dell'indennità di assenza dal distretto.
6. Entro il giorno successivo all'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro l'impresa mette a disposizione del lavoratore i documenti di lavoro regolarmente compilati ed il lavoratore ne dà ricevuta.
7. Il pagamento del trattamento di fine rapporto (TFR) avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del trattamento maturato.
8. E' riconosciuta al dipendente la facoltà di richiedere, ai sensi dell'art. 1, legge n. 297/82, un'anticipazione sull'indennità di fine rapporto.

Art. 31 – Trattamento Riconosciuto in Caso di Servizio Svolto al di Fuori del Distretto di Assegnazione

1. Al lavoratore a cui venga richiesto di svolgere la propria prestazione lavorativa al di fuori del distretto di assegnazione è riconosciuto il seguente trattamento:
 - a) spese di trasporto, rimborso a piè di lista
 - b) spese di alloggio e prima colazione, in caso di riposo fuori distretto di assegnazione, di norma prepagato o con rimborso a piè di lista
 - c) spese per il pasto serale, in caso di riposo fuori distretto di assegnazione, prepagato o con rimborso a piè di lista fino a un valore massimo di € 25,00
 - d) per il Personale di macchina e per il Personale di bordo, l'indennità di assenza dal distretto di assegnazione per una durata superiore a un'ora è pari a:



Macchinista	€ 28,00 giornaliera
Train Manager	€ 23,00 giornaliera
Train Specialist	€ 17,00 giornaliera
Hostess/Steward	€ 17,00 giornaliera



Per il restante personale, l'indennità di assenza dal distretto di assegnazione è pari a € 15,00 giornaliera per una durata superiore alle 2 ore.

2. L'importo dell'indennità di assenza dal distretto di assegnazione è soggetto allo stesso trattamento contributivo e fiscale del trattamento di trasferta.

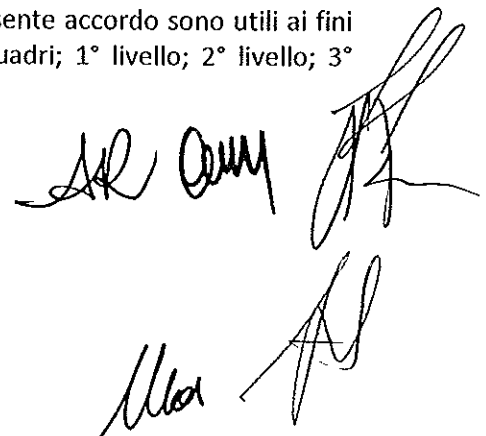
Art. 32 – Free Pass

1. Ai lavoratori è garantito il libero accesso al servizio di trasporto passeggeri NTV in forma gratuita, mediante l'emissione e attribuzione di una carta apposita riservata ai dipendenti;
2. L'accesso di cui al punto 1 verrà regolamentato con apposito accordo entro l'avvio dell'esercizio commerciale.

Art. 33 – Modalità di Confluenza

1. Le disposizioni del presente accordo contrattuale, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra loro.
2. Il presente accordo contrattuale, in quanto globalmente migliorativo del trattamento economico e normativo in precedenza applicato nei confronti dei dipendenti di NTV, sostituisce integralmente tutte le prassi o le consuetudini eventualmente sussistenti.
3. Agli attuali lavoratori dipendenti, assunti dall'azienda con il CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi ("Servizi"), si applica l'inquadramento nei livelli definiti nell'art. 14 dell'allegato 2A, secondo i criteri e il quadro di equiparazione di seguito specificato:
 - a) per i lavoratori inquadrati al 5° livello del CCNL Servizi direttamente nel livello 4° dell'allegato 2A del presente accordo;
 - b) per i lavoratori inquadrati al 4° livello del CCNL Servizi direttamente nel livello 3° dell'allegato 2A del presente accordo;
 - c) per i lavoratori inquadrati al 3° livello del CCNL Servizi direttamente nel livello 2° dell'allegato 2A del presente accordo;
 - d) per i lavoratori inquadrati al 2° livello del CCNL Servizi direttamente nel livello 2° dell'allegato 2A del presente accordo;
 - e) per i lavoratori inquadrati al 1° livello del CCNL Servizi direttamente nel livello 1° dell'allegato 2A del presente accordo;
 - f) per i lavoratori inquadrati al livello Quadri del CCNL Servizi direttamente nel livello Quadri dell'allegato 2A del presente accordo;

Le anzianità maturate nelle qualifiche professionali alla data di stipula del presente accordo sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo *super* dei livelli di inquadramento Quadri; 1° livello; 2° livello; 3° livello; 4° livello; 5° livello.



CCNL NTV (Allegato 2A)	
Livello	Figura Professionale
Q	<ul style="list-style-type: none"> • Resp. di Funzione Amministrativa/Operativa • Resp. Di Funzione Tecnica • Istruttore Normatore
1°	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato Direttivo/Coordinatore • Formatore
2°	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico Specializzato Amministrativo/Operativo • Macchinista con Patente AV • Train Manager/Station Manager
3°	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico Amministrativo/Operativo • Macchinista in Formazione (1° Agente AV) • Train Specialist/Station Specialist • Operatore di Impianto
4°	<ul style="list-style-type: none"> • Operatore Specializzato Amministrativo/Operativo • Macchinista in Formazione (1° Agente) • Hostess/Steward (Bordo-Terra)
5°	<ul style="list-style-type: none"> • Operatore Generico

CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi	
Livello	Figura Professionale
Q	<ul style="list-style-type: none"> • Quadri
1°	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati Direttivi
2°	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati di Concetto
3°	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati di Concetto • Operai Specializzati Provetti • Train Manager/Station Manager/Macchinista AV
4°	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati d'Ordine • Operai Specializzati • Macchinista in Formazione (1° Agente AV) • Train Manager/Station Manager (Formazione) • Train Specialist/Station Specialist
5°	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati d'Ordine • Operai Qualificati • Macchinista in Formazione (1° Agente) • Station Specialist (Formazione) • Hostess/Steward (Bordo - Terra)

5. Nel caso in cui la sommatoria delle seguenti voci retributive del CCNL Servizi:

- Paga base
- Contingenza
- 3° elemento commercio
- EDR
- Scatti di anzianità
- Indennità di funzione Quadri
- Superminimo individuale

sia eccedente alla sommatoria delle seguenti voci retributive previste dal presente accordo contrattuale:

- Minimo contrattuale (articolo 22 dell'allegato 2A)
- Indennità di funzione Quadri (articolo 25 dell'allegato 2A)

si costituirà un Superminimo Individuale, non riassorbibile, non rivalutabile, valevole a tutti gli effetti retributivi, ivi compresa la retribuzione oraria, la 13^a e 14^a mensilità ed il TFR.

6. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo verrà mantenuta l'anzianità aziendale, utile alla maturazione dei successivi scatti di anzianità.

7. A seguito dell'applicazione del presente accordo, le Parti concordano di procedere ad una verifica a livello aggregato delle modalità di confluenza.

2. In relazione agli sviluppi delle ulteriori fasi negoziali di cui al punto 5) dell'odierno accordo, le parti esamineranno entro il 30 novembre 2012 gli aspetti della disciplina collettiva nazionale all'atto vigente che determinino novazioni agli allegati 2 e 2A.

3. A decorrere al più tardi dal 1 gennaio 2015 è integralmente applicata in NTV la disciplina collettiva nazionale vigente a quella data prevista dal CCNL della Mobilità attualmente costituendo.

Allegato 3

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE NTV DI SECONDO LIVELLO

INDICE

- Art. 1 Contrattazione di Secondo Livello;
- Art. 2 Diritti e Rappresentanze Sindacali;
- Art. 3 Assemblea;
- Art. 4 Contributi Sindacali;
- Art. 5 Sede di Lavoro;
- Art. 6 Contratto a Termine;
- Art. 7 Divisa;
- Art. 8 Vitto ed Alloggio;
- Art. 9 Sistema Provvigionale
- Art. 10 Previdenza Complementare
- Art. 11 Welfare Aziendale



Art. 1 – Contrattazione di Secondo Livello

Le relazioni industriali a livello aziendale si esercitano nel rispetto degli art. 4 “Secondo Livello di Contrattazione” e dell’art. 5 “Procedure di Negoziazione a Livello Aziendale” dell’allegato 1 (CCNL Mobilità) del presente accordo contrattuale.

Art. 2 – Diritti e Rappresentanze Sindacali

Le Parti si impegnano a definire entro i dodici mesi successivi all’avvio dell’esercizio commerciale:

- a) Le modalità di costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori (RSU) e rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
Durante il periodo transitorio, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo contrattuale nominano la propria rappresentanza sindacale aziendale (RSA).
- b) Le modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi per motivi sindacali.
- c) Le regole per l’utilizzo dei locali aziendali e l’accesso alla rete intranet aziendale.



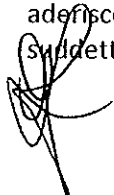
Art. 3 – Assemblea

1. Nel caso in cui l’attività del personale interessato si svolga in turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l’assemblea potrà essere articolata in almeno due riunioni nell’arco di sei giorni consecutivi;
2. Ai lavoratori che non possono presenziare all’assemblea se non intaccando il proprio periodo di riposo, verrà riconosciuto il recupero del periodo di riposo corrispondente alle ore documentate di presenza.



Art. 4 – Contributi Sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante una specifica delega debitamente sottoscritta consegnata all’azienda, o direttamente dal lavoratore, o tramite l’Organizzazione Sindacale stipulante cui aderisce il lavoratore, l’azienda stessa provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle suddette Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo contrattuale.



2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale stipulante a cui l'azienda dovrà versare i contributi. In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del lavoratore, che potrà intervenire in qualsiasi momento. Gli effetti dell'eventuale revoca si produrranno dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene presentata.
3. Il contributo sindacale è pari allo 1% da calcolare sulle seguenti voci retributive:
 - Minimo contrattuale (art. 21 1.1 lettera a);
 - Aumenti periodici di anzianità (art. 21 1.1 lettera b);
 - Superminimo individuale (art. 21 1.1 lettera c);
 - Indennità di funzione Quadri (art. 21 1.2 lettera c).

e viene applicato anche sulla 13a e sulla 14a mensilità, di cui all'art. 24, allegato 2A del presente accordo contrattuale.

4. L'azienda verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui ai precedenti punti 1 e 2. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
5. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità al D.Lgs. 196/2003, la dicitura:

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi del D.Lgs. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

In caso di omessa dicitura o dichiarazione, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al lavoratore che l'ha sottoscritta.
6. L'azienda fornirà mensilmente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, nel rispetto del D.Lgs. 196/2003, i dati relativi ai propri iscritti, funzionali al perseguimento degli scopi statutari dell'Organizzazione stessa.

Art. 5 – Sede di Lavoro

1. I distretti di assegnazione, ovvero sede di lavoro, sono identificati come segue:

-Distretto Milano
 -Distretto Torino
 -Distretto Bologna
 -Distretto Firenze
 -Distretto Roma
 -Distretto Venezia/Padova (limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo)
 -Distretto Napoli/Nola
 -Distretto Salerno

- a. Per distretto si intende l'insieme degli impianti, stazioni e degli uffici ove l'azienda opera, ricompresi nell'ambito dei territori dei Comuni che danno nome al distretto stesso.
- b. L'azienda provvederà al rimborso delle spese di trasporto sostenute dal dipendente per presa o termine servizio in località diversa nell'ambito del proprio distretto di assegnazione; l'azienda si impegna altresì a valutare eventuali situazioni di oggettivo impedimento relativamente all'utilizzo di mezzi pubblici di trasporto impegnandosi sin da ora a individuare soluzioni alternative.
- c. L'azienda si impegna a stipulare una copertura assicurativa a favore dei propri lavoratori a seguito di infortuni professionali ed extra professionali occorsi durante il raggiungimento degli impianti, stazioni, uffici all'interno del proprio distretto di assegnazione.

2. Il lavoratore deve comunicare a NTV la residenza e il domicilio, qualora questo sia diverso dalla residenza, impegnandosi a notificare tempestivamente all'azienda i successivi mutamenti.

Art. 6 – Contratto a Termine

1. Ai sensi dell'articolo 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le Parti concordano nel considerare la durata della fase di avvio pari a 18 mesi dall'avvio dell'esercizio commerciale.
2. I contratti a termine dovranno avere una durata minima non inferiore ai 30 giorni.
3. L'azienda renderà pubblico tramite il proprio sito internet www.ntvspa.it le posizioni di lavoro a tempo indeterminato per cui si è deciso di avviare le selezioni
4. Per l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori a termine, si applica il principio della non discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Art. 7 – Divisa

L'azienda si impegna a fornire ai lavoratori un numero ed una tipologia di capi adeguati alle attività da svolgere, alla stagione e alle condizioni climatiche in cui si richiede di operare, ovvero pari a 2 divise complete a stagione (inverno - estate), comprensivo di vari accessori. In particolare viene previsto un primo ricambio delle divise alla fine del 2013 e un successivo rinnovo a 24 mesi.

Art. 8 – Vitto e Alloggio

1. La quota unitaria del buono pasto è pari a € 7,50 per ogni prestazione lavorativa giornaliera.
2. La quota unitaria del buono pasto non costituisce in nessun caso elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.
3. In caso di riposo fuori dal distretto di assegnazione, al fine di assicurare l'adeguato recupero fisico-psichico del lavoratore, l'azienda procederà a stipulare convenzioni con strutture alberghiere che prevedano:
 - camere singole con bagno e climatizzazione;
 - igiene e funzionalità delle camere e degli spazi comuni;
 - servizio di mezza pensione o rimborso delle spese sostenute;
 - freschezza, gusto e varietà delle pietanze;
 - possibilità di ottenere anche pasti personalizzati per eventuali intolleranze o allergie;
 - vicinanza logistica al luogo di lavoro.
4. Il monitoraggio della qualità dei servizi offerti dagli esercizi commerciali e dalle strutture alberghiere sarà verificato dal management dell'azienda, oltre la rilevazione periodica e formalizzata del gradimento dei lavoratori.

Art. 9 – Sistema Provvigionale

Al personale di bordo che provvede alla vendita di titoli di viaggio e di altri servizi offerti dall'azienda ai viaggiatori, verrà riconosciuta una provvigione per ogni vendita conclusa.
Le modalità di erogazione di tale provvigione saranno oggetto di specifico accordo da definire nel corso del 2011.

Art. 10 – Previdenza Complementare

Le parti concordano di individuare entro tre mesi il Fondo di Previdenza Complementare Contrattuale ai sensi del D.lgs. 252/05 e della Legge 296/06.
Le Organizzazioni Sindacali indicano nel fondo EUROFER la forma pensionistica complementare coerente con la collocazione contrattuale dell'azienda. NTV prende atto di tale indicazione.

Le parti con accordo integrativo di secondo livello definiranno successivamente misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo.

Art. 11 – Welfare Aziendale

Con riferimento all'articolo 4 comma 7 dell'allegato 1 (CCNL Mobilità), le Parti condividono che la realizzazione di un adeguato sistema di Welfare aziendale costituisce uno degli strumenti per la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, in considerazione:

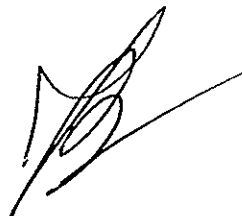
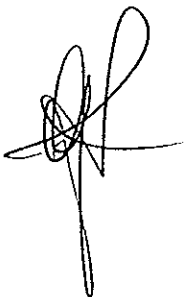
- del prevedibile incremento, nei prossimi anni, della spesa privata per questa tipologia di voci;
- del fatto che l'erogazione di servizi di natura non retributiva monetaria, contribuisce a ridurre il cuneo contributivo-fiscale complessivamente gravante sul lavoro dipendente;
- che il complesso di benefits integrativi del welfare pubblico può essere variamente configurato e reso personalizzato e flessibile a seconda delle preferenze di singoli o gruppi di lavoratori.

Le Parti concordano nel definire un valore medio del Welfare aziendale pari a € 800,00 annue pro capite.

I meccanismi di *governance* del sistema di Welfare aziendale saranno improntati alla massima trasparenza ed eticità e a tale proposito alle Organizzazioni Sindacali sarà fornita adeguata e periodica informazione in merito alle prestazioni oggetto dei suddetti accordi commerciali e regolamentazioni aziendali.

A tale proposito, l'azienda prende l'impegno di procedere, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo contrattuale, alla definizione degli accordi commerciali, per le seguenti prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale:

- Previdenza Complementare;
- Assistenza Sanitaria Integrativa;
- Sussidio in caso di invalidità permanente e in caso di morte del dipendente;
- Copertura assicurativa per infortuni professionali ed extra professionali di cui all'articolo 5 (Sede di Lavoro) dell'allegato 3 del presente accordo contrattuale;
- Tutela legale e copertura assicurativa di cui all'articolo 47, comma 1 e 2 (Tutela Legale e Copertura Assicurativa) dell'allegato 2;
- Tutela legale attiva di cui all'articolo 47, comma 3 (Tutela Legale e Copertura Assicurativa) dell'allegato 2;



Allegato 3A

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

PATTO DI PRODUTTIVITA' E SISTEMA PREMIANTE 2012/2014

In data 25 luglio 2011 si sono incontrate l'impresa ferroviaria "Nuovo Trasporto Viaggiatori" SpA (di seguito NTV), rappresentata dall'Ing. Giuseppe Sciarrone (Amministratore Delegato) e dal Dott. Adriano Tomaro (Direttore per il Personale)

e

le Organizzazioni Sindacali:

- Filt Cgil, rappresentata dal Sig. Alessandro Rocchi e dal Sig. Gabriele Cerratti (Segreteria Nazionale)
- Fit Cisl, rappresentata dal Sig. Giovanni Luciano, Sig. Salvatore Pellecchia e Sig. Gaetano Riccio (Segreteria Nazionale)
- Uil-Uilt, rappresentata dal Sig. Luigi Simeone, Sig. Riccardo Mussoni e Sig. Max Colonna (Segreteria Nazionale)
- Ugl-Trasporti rappresentata dal Sig. Umberto Nespoli e Sig. Ezio Favetta (Segreteria Nazionale)

per la stipula dell'accordo di cui al presente verbale, che disciplina il "Patto di Produttività e il Sistema Premiante" della società NTV per l'esercizio 2012/2014 sulla base di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e competitività aziendale.

Dopo ampia ed approfondita discussione:



in relazione

all' art.2 della lg. 126 del 24 luglio 2008 , alla previsione di cui all'art.53 L. 122 del 30 luglio 2010 ed i successivi interventi legislativi in materia che saranno oggetto di valutazione tra le parti;

visto

quanto previsto all'art. 16 punti 2b, 2c e 2d dell'all. 2A al presente accordo contrattuale e delle previsioni di flessibilità legate alla maggiore produttività;

tenuto conto

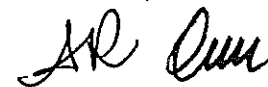
della ipotesi aziendale di fissare il punto di pareggio di bilancio (break even point) al 31.12.2014;



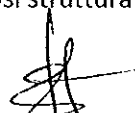

considerato che:

- il programma di esercizio si basa su un orario, che ancora deve essere definito nei dettagli da Rete Ferroviaria Italiana, e che richiede quindi una attenta fase di valutazione e verifica delle prestazioni e dei tempi della produzione dell'esercizio;
- lo sviluppo dell'offerta commerciale, l'apertura sul territorio delle diverse "Casa Italo", il consolidamento dell'organizzazione sul territorio avverranno con gradualità;
- il personale sul territorio è distribuito su un limitato numero di distretti e l'opportunità di limitare il più possibile il numero di riposi fuori dal distretto di assegnazione ed il ricorso ai rientri in vettura;

le Parti concordano quanto segue



In ragione del fatto che durante il triennio 2012-2014 sussiste la necessità di prevedere dei livelli di produttività funzionali a consentire l'avvio dell'esercizio commerciale dell'azienda, e nel contempo a soddisfare la ragionevole esigenza di riconoscere ai lavoratori il giusto valore al contributo da loro apportato, in termini di qualità-produttività, si definisce un Sistema Premiante così strutturato:



1. Premio di Produttività
2. Premio di Risultato
3. Super Premio

1. Premio di Produttività

a) A fronte dei seguenti maggiori livelli di produttività:

- per il personale di macchina, l'elevazione del "*Limite di condotta giornaliera*", di cui all'art. 16 punto 2 lettera b dell'allegato 2A, fino a 7 (sette) ore di condotta giornaliera per un numero massimo di 5 (cinque) volte al mese e comunque in programmazione per non più di una volta tra due riposi settimanali.
- per il personale di bordo (Train Manager, Train Specialist, Hostess e Steward di bordo), l'elevazione del "*Limite della prestazione lavorativa giornaliera*", di cui all'art. 16 punto 2 lettera c dell'allegato 2A, fino a 11 (undici) ore giornaliere per un numero massimo di 8 (otto) volte al mese, e fino a 12 (dodici) ore giornaliere per un numero massimo di 5 (cinque) volte al mese e comunque in programmazione per non più di una volta tra due riposi settimanali.
- per il personale di macchina e per il personale di bordo (Train Manager, Train Specialist, Hostess e Steward di bordo), l'elevazione del "*Limite di prestazione lavorativa notturna*", di cui all'art. 16 punto 2 lettera d dell'allegato 2A, fino a 9 (nove) ore per prestazione.
- per il personale di terra operante su turni in terza l'elevazione da due a tre notti tra due riposi settimanali, di cui all'art. 16 punto 1 lettera b;

vengono riconosciuti annualmente e corrisposti su base mensile per 12 mensilità, con incidenza nella retribuzione di riferimento ai fini pensionistici e di maturazione del Trattamento di Fine Rapporto, gli importi di seguito indicati:

• Macchinista	€ 3.300,00 lordi annui
• Train Manager	€ 2.900,00 lordi annui
• Train Specialist	€ 1.600,00 lordi annui
• Hostess/Steward di Bordo	€ 1.200,00 lordi annui
• Operatori di terra su turni in terza	€ 1.000,00 lordi annui

- b) Il Premio di Produttività non assorbe a nessun titolo ogni altra eventuale indennità contrattuale relativa alla prestazione effettuata.
- c) Per l'anno di assunzione o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta una quota di Premio di Produttività, in proporzione ai mesi lavorati, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.
- d) Nel caso in cui lo Station Manager svolga all'occorrenza attività di coordinamento e controllo delle attività e delle risorse a bordo treno per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori, per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera sarà riconosciuta una "Indennità di Produttività" pari al valore mensile riconosciuto al Train Manager, diviso per 22 e moltiplicato per i reali giorni di lavoro.
- e) Nel caso in cui lo Station Specialist svolga all'occorrenza attività di supporto a bordo treno per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori, per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera sarà riconosciuta una "Indennità di Produttività" pari al valore mensile riconosciuto al Train Specialist, diviso per 22 e moltiplicato per i reali giorni di lavoro.
- f) Nel caso in cui l'Hostess-Steward di terra svolga all'occorrenza mansioni nell'ambito dell'organizzazione del lavoro prevista per i servizi a bordo treno, per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera sarà riconosciuta una "Indennità di Produttività" pari al valore mensile riconosciuto all'Hostess-Steward di Bordo, diviso per 22 e moltiplicato per i reali giorni di lavoro.

2. Premio di Risultato

a) Con riferimento all'art. 4 "Secondo livello di contrattazione", commi 2,3,4 e 5 dell'allegato 1 (CCNL Mobilità) del presente accordo, le Parti convengono di definire per il personale impegnato nei servizi a bordo treno, i seguenti valori di Premio di Risultato:

- Macchinista € 2.300,00 lordi annui
- Train Manager € 1.800,00 lordi annui
- Train Specialist € 1.400,00 lordi annui
- Hostess/Steward di Bordo € 1.100,00 lordi annui

Le Parti convengono, inoltre, di definire per i restanti lavoratori, in funzione del livello di inquadramento, i seguenti valori di Premio di Risultato:

- 2° Livello € 1.800,00 lordi annui
- 3° Livello € 1.400,00 lordi annui
- 4° Livello € 1.100,00 lordi annui
- 5° Livello € 800,00 lordi annui

Le Parti convengono, altresì, di definire per i lavoratori con l'inquadramento da "Quadri" un valore di Premio di Risultato pari a € 4.000 lordi annui, e per i lavoratori con l'inquadramento da "1° livello" un valore di Premio di Risultato pari a € 2.500 lordi annui.

b) Le Parti procederanno entro l'anno 2011 a definire contrattualmente, con uno specifico accordo integrativo di secondo livello, gli obiettivi individuali e di gruppo professionale di qualità dei servizi e di produttività, nonché i parametri e i meccanismi utili e funzionali alla sua erogazione.

3. Super Premio

a) L'azienda riconoscerà annualmente a tutti i dipendenti un Super Premio, legato al raggiungimento di un risultato economico migliore rispetto a quello previsto.

b) Il Super Premio, che sarà aggiuntivo al premio di risultato, sarà erogato a seguito del superamento del punto di pareggio del bilancio e del conseguimento da parte del lavoratore degli obiettivi previsti dalla struttura del premio di risultato.



Allegato 3B

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

In data 25 luglio 2011 si sono incontrate l'impresa ferroviaria "Nuovo Trasporto Viaggiatori" SpA (di seguito NTV), rappresentata dall'Ing. Giuseppe Sciarrone (Amministratore Delegato) e dal Dott. Adriano Tomaro (Direttore per il Personale)

e

le Organizzazioni Sindacali:

- Filt Cgil, rappresentata dal Sig. Alessandro Rocchi e dal Sig. Gabriele Cerratti (Segreteria Nazionale)
- Fit Cisl, rappresentata dal Sig. Giovanni Luciano, Sig. Salvatore Pellecchia e Sig. Gaetano Riccio (Segreteria Nazionale)
- Uil-Uilt, rappresentata dal Sig. Luigi Simeone, Sig. Riccardo Mussoni e Sig. Max Colonna (Segreteria Nazionale)
- Ugl-Trasporti rappresentata dal Sig. Umberto Nespoli e Sig. Ezio Favetta (Segreteria Nazionale)

Le Parti concordano quanto segue:

- L'orario di lavoro di cui all'articolo 16 dell'allegato 2A del presente accordo e il lavoro straordinario di cui all'articolo 17 dell'allegato 2A del presente accordo, si applicheranno al personale attualmente impegnato nelle prove di omologazione a partire dall'avvio dell'esercizio commerciale.



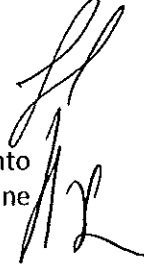
The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. There are approximately 10 distinct signatures, some appearing to be initials or full names in cursive script. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the text of the agreement.

Allegato 4

al verbale di accordo del 25 luglio 2011
tra NTV Spa e le Organizzazioni Sindacali

Art. 26 – Malattia e Infortunio Non Sul Lavoro

1. Il lavoratore malato deve avvertire di norma l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 4.
4. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
 - dalle ore 10 alle ore 12 Antimeridiane;
 - dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.
5. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 54 (Mancanze punibili con la multa) del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico pari al 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i primi 9 mesi ed all'80% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i successivi 3 mesi. L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta. Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporto sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto al 50% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione). Nel computo dei periodi di comporto di cui al presente punto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 35 giorni.
7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.
8. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comporto di cui al precedente punto 6 sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.



9. Prima che siano superati i limiti di comporta, 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 comporta 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 comporta, 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 comporta, oppure scaduto il periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso.
12. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria nazionale, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà, soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore compatibilmente con le esigenze organizzative e dandone informativa alle RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari. A livello aziendale le parti potranno definire condizioni di miglior favore. Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

Art. 27 – Infortunio Sul Lavoro e Malattia Professionale

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge. A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.
2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
 - in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli 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 al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente il trattamento di cui sopra al 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.
4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.

5. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una invalidità parziale, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alla RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari. Ai lavoratori di cui al precedente comma che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

Art. 28 – Tutela Della Maternità e Della Paternità

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.

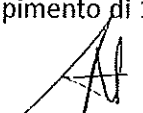
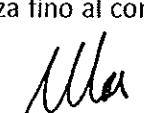
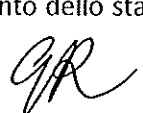
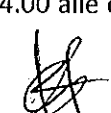
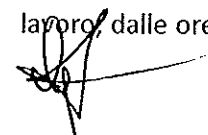
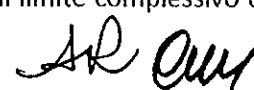
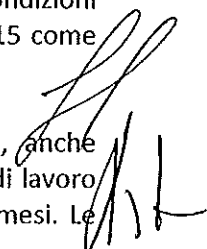
Per l'esercizio del diritto, il lavoratore deve presentare all'azienda la documentazione che attesti le condizioni sopra citate e, nel caso di abbandono, rilascia una dichiarazione ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del DPR 28.12.2000, n. 445.

1.5 Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, previo un preavviso che dovrà essere comunicato per iscritto al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Le astensioni dei genitori non possono comunque eccedere complessivamente il limite di dieci mesi.

Nel caso vi sia un solo genitore, questi usufruirà di un periodo di astensione continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo di sei mesi è elevato a sette e, conseguentemente, il limite complessivo di dieci mesi dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici.

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

1.7 Ai sensi del 1° comma dell'art. 53 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di



età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno i lavoratori ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del T.U. sopra richiamato.

1.8 Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del DPR 25.11.1976, n. 1026 e riportati negli allegati A e B al sopracitato T.U..

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

2. Trattamento economico

2.1 Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice madre e, nei casi previsti dall'art. 28 del T.U. – D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore padre hanno diritto a percepire un trattamento economico pari al 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL. L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.

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

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

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

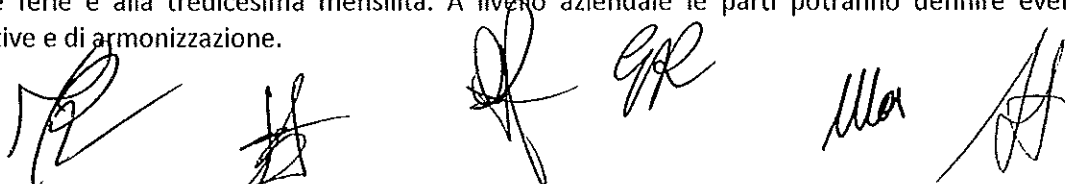
3. Malattia del bambino

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

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

3.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai punti 3.1 e 3.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che l'altro genitore non è in astensione da lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.

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



4. Riposi giornalieri

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

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

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

- 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. 4, legge 4 gennaio 1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.

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

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

5. Adozione e affidamento

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

6. Disposizioni varie

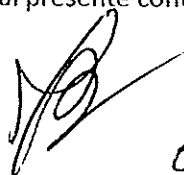
6.1 La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

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

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

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

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



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

NOTA A VERBALE

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

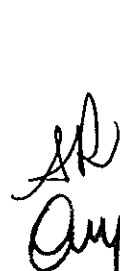
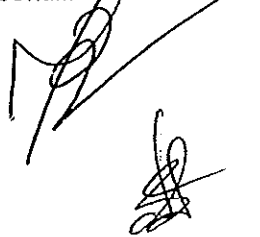
Art. 29 – Tossicodipendenza e Alcoldipendenza

1. Ai sensi del D.P.R. 9.10.1990, n. 309 i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle A.S.L. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
3. Il dipendente che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122, del citato D.P.R. n. 309/1990. Il trattamento dei relativi dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31.12.1996, n. 675.
4. Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa. Ove il lavoratore interrompa volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore stesso non riprenda servizio entro il giorno successivo all'interruzione del programma.
6. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi dell'art. 4, legge 8.3.2000, n. 53 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione.
7. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai punti 1 e 6 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
8. Ai sensi dell'art. 125 del citato D.P.R. n. 309/1990, in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
9. Nei casi in cui il percorso terapeutico-riabilitativo non richieda l'allontanamento dal lavoro, al fine di favorire l'accesso alla terapia di recupero le aziende potranno utilizzare il lavoratore in attività lavorative la cui articolazione oraria agevoli l'accesso alla terapia di recupero, tenendo anche conto delle indicazioni delle strutture sanitarie presso cui il lavoratore è in cura.
10. Ai lavoratori affetti da patologie alcoolcorrelate si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 della legge 30.3.2001, n. 125.



Art. 30 – Persone con Handicap

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



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 dei trattamenti economico-normativi e delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL e dagli accordi collettivi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative aziendali.

Art. 33 – Facilitazioni per i Lavoratori Studenti

1. Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.
2. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame. Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi, fermo restando il diritto dell'azienda di richiedere la produzione delle certificazioni relative all'effettuazione delle suddette prove di esame. I permessi di cui al presente punto 2 sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
3. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
4. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda. A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 34 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5, legge 8.3.2000, n. 53.
5. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 34 – Congedi per Formazione e per Formazione Continua

1. Ai sensi dell'art. 5, l. 8.3.2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a

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

2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative. Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:
 - oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;
 - mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori al 5% della forza occupata nell'unità produttiva medesima.
4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un intero mese di calendario.
5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.
8. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
9. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Art. 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 2Anni, 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 legge 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 al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:
 - a) tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. 21.7.2000, n.278;
 - b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

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

Art. 37 – Permessi per Donatori di Sangue e di Midollo Osseo

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.
2. La giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.
3. In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie per l'intero periodo di degenza ospedaliera.
4. I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Art. 38 – Servizio Militare o Servizio Civile Sostitutivo

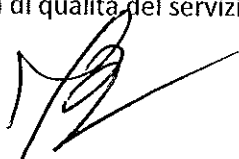
1. Il servizio di leva, il servizio civile sostitutivo o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva, al servizio civile sostitutivo ovvero richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del 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.
4. In caso di chiamata o di richiamo alle armi le norme stabilite dal presente articolo si intendono complete con quelle previste dalla legge vigente al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26.2.1987, n. 49, "Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

Art. 39 – Assenze Non Retribuite

1. Il lavoratore che non possa presentarsi in servizio deve darne avviso alla sede di lavoro di appartenenza prima dell'inizio del suo orario di servizio dello stesso giorno, salvo casi di forza maggiore, e giustificare l'assenza entro il giorno successivo.
2. L'assenza di cui al precedente punto 1, anche se giustificata e autorizzata, dà luogo alla trattenuta della corrispondente retribuzione di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL ove non sia possibile la compensazione con ferie, permessi retribuiti o recupero. Nel caso di assenza ingiustificata saranno applicati i provvedimenti disciplinari stabiliti dal presente CCNL.

Art. 43 – Formazione Professionale

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

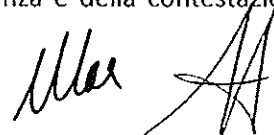
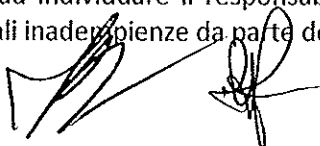


2. In considerazione della valenza della formazione e della necessità, quindi, che la stessa sia continuativa, sistematica e generalizzata, il modello formativo terrà conto delle seguenti linee guida:
 - crescita e sviluppo delle competenze e delle conoscenze/abilità professionali delle risorse per adeguarle continuamente alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
 - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore delle attività ferroviarie;
 - 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 a personale interessato a percorsi di crescita professionale in funzione delle esigenze aziendali (formazione per la crescita professionale);
 - d) al personale interessato da interventi di riqualificazione/riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità finalizzata al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formerà oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni Industriali) del presente CCNL, nella comune consapevolezza del ruolo centrale che le risorse umane rivestono nello scenario produttivo del settore delle attività ferroviarie, nel quale la crescita professionale dei lavoratori costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo delle aziende. In relazione alla necessità di rispettare i vincoli esistenti in materia di mantenimento del sistema delle abilitazioni nonché all'opportunità di realizzare specifiche azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato, le parti individuano un fabbisogno formativo medio annuo da realizzare pari a 5 giornate.
5. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni Industriali) le parti convengono, altresì, di costituire una Commissione paritetica nazionale alla quale, sulla base delle esigenze rappresentate dalle singole imprese o su impulso dell'Osservatorio Nazionale, saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia a livello nazionale che comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore delle attività ferroviarie; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate da varie istituzioni in materia di formazione affinché siano coerenti con le esigenze del settore ed anche allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale, da sottoporre alle parti a livello aziendale.
6. In relazione alle finalità della formazione come sopra individuate e dell'interesse del lavoratore allo sviluppo delle proprie competenze professionali, le iniziative previste nel presente articolo saranno attivate in coerenza con quanto previsto dal presente CCNL.
7. Le parti convengono, inoltre, di istituire, decorsi sei mesi dall'avvio dei lavori della Commissione Nazionale, apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupino almeno 1.200 dipendenti.



Art. 44 – Ambiente, Igiene e Sicurezza del Lavoro

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di sicurezza del lavoro le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, svilupperanno tutte le azioni mirate alla costituzione di un moderno sistema di gestione per la tutela ambientale e la sicurezza sul lavoro, al fine di concretizzare un'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti si impegnano a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle disposizioni normative in vigore ed a quelle che saranno emanate in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
3. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano sinteticamente al contenuto dell'art. 3 del D.Lgs. 626/94:
 - monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi;
 - interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
 - protezione individuale e collettiva;
 - procedure di informazione.
4. Le aziende provvederanno, nell'ambito di quanto previsto all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 242/96 in ordine alla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari e, ai sensi dell'art. 21, punto 2, della legge 39/2002, la valutazione dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro. A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza. Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.
5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia. Le aziende organizzeranno le attività di protezione e prevenzione dei rischi anche facendo ricorso a servizi esterni qualora le competenze interne fossero insufficienti.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche della introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.
7. E' fatto obbligo al lavoratore di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera c) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.
8. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del piano di sicurezza da parte dell'impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto. A tale scopo, l'azienda appaltante è tenuta ad individuare il responsabile della sicurezza incaricato della sorveglianza e della contestazione di eventuali inadempienze da parte dell'impresa appaltatrice.



9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 22 del D.Lgs. 626/94, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.
10. La formazione dei dipendenti e di quella dei loro rappresentanti per la sicurezza avverrà durante l'orario di lavoro.
11. L'eventuale adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) che, integrando obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione dei sistemi di lavoro e di produzione, definisca procedure, processi e risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, sarà oggetto di specifica informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 45 – Divisa

1. L'azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, della divisa e degli oggetti di vestiario.
2. E' fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario. A tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.
3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà essere oggetto di azione disciplinare, come previsto alla lettera c) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

Art. 47 – Tutela Legale e Copertura Assicurativa

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

Art. 48 – Risoluzione del Rapporto di Lavoro con Preavviso

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

<u>Anni di servizio</u>	<u>Liv. H-G-F</u>	<u>Liv. E-D-C</u>	<u>Liv. B-A</u>
Fino a 5 anni compiuti	30 gg.	45 gg.	60 gg.
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	45 gg.	60 gg.	75 gg.
Oltre i 10 anni compiuti	60 gg.	75 gg.	90 gg.

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.

3. In caso di decesso del dipendente, la società corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 del c.c.
4. Nel caso del raggiungimento dei requisiti previsti per il conseguimento della pensione di vecchiaia nonché in caso di mancato ritorno in servizio dal periodo militare di leva, dal servizio civile sostitutivo o dal richiamo alle armi, la risoluzione del rapporto avviene senza obbligo per l'azienda di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.
5. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 51 – Doveri del Personale

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e con spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente contratto ed i regolamenti interni dell'azienda. In particolare:
 - a) in attività che comportino contatto con il pubblico, deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico; dovrà inoltre esporre un adeguato contrassegno identificativo ove previsto; b) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
 - c) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
 - d) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
 - e) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere, ove previsto, alle formalità per la rilevazione della presenza. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;
 - f) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
 - g) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrari a quanto disposto dalla L. 675/96; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività – a titolo gratuito od oneroso – che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
 - h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
 - i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
 - j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
 - k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona.
2. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.
3. Le parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie sessuali, costituiscono un aspetto estremamente delicato la cui importanza va tenuta nella migliore considerazione. Saranno posti in essere, anche d'intesa con il Comitato bilaterale paritetico per le pari opportunità, tutti gli accorgimenti volti a sensibilizzare i preposti affinché pongano la massima attenzione su tale problema, intervenendo con la dovuta riservatezza, ma con la massima fermezza per evitare tali episodi. Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, si impegnano affinché vengano impedito azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie rispetto a

tafe 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. 52 – Sanzioni Disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a metà della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 e alla lettera d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
 - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore e potrà irrogare una sanzione più lieve.

Art. 53 – Mancanze Punibili con il Rimprovero Verbale o Scritto

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

Art. 54 – Mancanze Punibili con la Multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 53;
- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificamente indicato;
- h) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda. L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

Art. 55 – Mancanze Punibili con la Sospensione dal Servizio e dalla Retribuzione da Uno a Quattro Giorni

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

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 54;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di attribuzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per ingiustificato ritardo a trasferirsi dove fu ordinato dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- f) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate contro altri dipendenti dell'azienda;

g) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;

h) in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda o vantaggio per sé o per terzi.

Art. 56 – Mancanze Punibili con la Sospensione dal Servizio e dalla Retribuzione da Cinque a Sette Giorni

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

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

b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;

c) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;

d) per assenza ingiustificata pari a 4 giorni solari lavorativi consecutivi;

e) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;

f) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;

g) per alterchi con vie di fatto negli impianti dell'azienda;

h) per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

Art. 57 – Mancanze Punibili con la Sospensione dal Servizio e dalla Retribuzione da Otto a Dieci Giorni

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

a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 56;

b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia dell'azienda, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;

c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;

d) per uso dell'impiego al fine di 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. 58 – 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. 57 ripetute per più di due volte nel corso dell'anno;

b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nella stessa mancanza prevista in una delle rimanenti lettere del precedente art. 57;

c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;

d) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;

- e) per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
- f) per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
- g) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- h) per assenza ingiustificata dal servizio di sei giorni solari lavorativi consecutivi;
- i) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
- l) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

2. Il ricorso, seppure errato, a tasti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lettera d) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

Art. 59 – Mancanze Punibili con il Licenziamento Senza Preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che feda 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, esplosivi o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- h) per avere deliberatamente trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- i) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione, per malversazione;
- l) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- m) in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. g) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

Art. 60 – Sospensione Cautelare Non Disciplinare

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui al precedente art. 59, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

Art. 61 – Procedimento Disciplinare

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato sì da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
 - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
 - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
 - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. I termini di cui al punto 7 possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato di cui al successivo art. 62 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

Art. 62 – Collegio di Conciliazione e Arbitrato

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 61 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale. Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
2. Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.

3. I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione provinciale del lavoro.
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione provinciale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.
6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Le parti convengono di operare, ciascuno per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.

