

Ferrovieri CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

6 FEBBRAIO 1998

CAPITOLO I OBIETTIVI STRATEGICI

- Art. 1 - Obiettivi strategici;
- Art. 2 - Produzione/Sviluppo;
- Art. 3 - Investimenti;
- Art. 4 - Percorso di risanamento e modello di impresa;
- Art. 5 - Comitato di Partecipazione.

CAPITOLO II CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CCNL

- Art. 6 - Ambito del CCNL;
- Art. 7 - Durata;
- Art. 8 - Struttura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

CAPITOLO III RELAZIONI INDUSTRIALI

- Art. 9 - Livelli, fasi e materie delle relazioni industriali;
- Art. 10 - Modalità di contrattazione e procedure di raffreddamento;
- Art. 11 - Procedure per la determinazione delle esigenze di personale

CAPITOLO V DIRITTI

- Art. 20 - Pari opportunità;
- Art. 21 - Rapporto con i clienti - utenti;
- Art. 22 - Tutela portatori di handicap;
- Art. 23 - Tossicodipendenti ed etilisti;
- Art. 24 - Lavoratori malati di AIDS;
- Art. 25 - Agevolazioni per volontariato;
- Art. 26 - Diritto allo studio;
- Art. 27 - Diritto al pasto;
- Art. 28 - Attività usuranti/logoranti

CAPITOLO VI PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

- Art. 29 - Part-time

CAPITOLO VII COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 30 - Contratto a termine;
- Art. 31 - Assunzioni;
- Art. 32 - Benefici particolari;
- Art. 33 - Periodo di prova;
- Art. 34 - Abilitazioni obbligatorie;
- Art. 35 - Attività incompatibili

CAPITOLO VIII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E PASSAGGI D'AREA

- Art. 36 - Classificazione ed attribuzioni del personale;

- Art. 37 - Utilizzazione del personale;
- Art. 38 - Passaggio al parametro superiore nell'ambito delle aree I Operatori, II Operatori specializzati, IV Tecnici qualificati;
- Art. 39 - Cambio di profilo nell'ambito dell'area IV Tecnici qualificati;
- Art. 40 - Passaggi di area funzionale;
- Art. 41 - Corsi di idoneità;
- Art. 42 - Modalità di passaggio di area funzionale;
- Art. 43 - Abilitazioni per il passaggio a diverso profilo professionale o ad area superiore;
- Art. 44 - Mansioni superiori;
- Art. 45 - Personale fisicamente inidoneo;
- Art. 46 - Istituzione e soppressione di profili professionali

CAPITOLO IX
ORARIO DI LAVORO, RIPOSO E FESTIVITA'

- Art. 47 - Orario di lavoro;
- Art. 48 - Disciplina Lavoro Straordinario;
- Art. 49 - Conto tempo individuale;
- Art. 50 - Giorni festivi;
- Art. 51 - Ferie

CAPITOLO X
INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 52 - Permessi;
- Art. 53 - Aspettativa per motivi di carattere privato;
- Art. 54 - Aspettativa per servizio militare;
- Art. 55 - Assenze per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive e di giudice popolare;
- Art. 56 - Assenze per malattia per cause comuni ed aspettativa per motivi di salute;
- Art. 57 - Trattamento per infortunio sul lavoro, per malattia professionale o per malattia contratta per cause di servizio;
- Art. 58 - Tutela della maternità

CAPITOLO XI
AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

- Art. 59 - Ambiente e sicurezza del lavoro;
- Art. 60 - Trattamento economico durante le assenze per inabilità derivante da infortunio sul lavoro, da malattia professionale o da malattia contratta per cause di servizio

CAPITOLO XII
CLAUSOLE RIGUARDANTI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 61 - Osservatorio Nazionale sul contenzioso legale;
- Art. 62 - Vestiario, indumenti protettivi e dispositivi di protezione individuale;
- Art. 63 - Tutela legale;
- Art. 64 - Fondo di solidarietà;
- Art. 65 - Copertura assicurativa;
- Art. 66 - Distacco presso Amministrazioni dello Stato o Enti pubblici;
- Art. 66 bis - Distacco fra le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato SpA;
- Art. 67 - Trasferimenti;
- Art. 68 - D.L.F.;
- Art. 69 - Titoli di viaggio

CAPITOLO XIII
FORMAZIONE

- Art. 70 - Mobilità professionale;
- Art. 71 - Formazione professionale

CAPITOLO XIV
MOBILITA'

- Art. 72 - Riequilibrio delle risorse umane

CAPITOLO XV
TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 73 - Retribuzione;**
- Art. 74 - Retribuzione base mensile, giornaliera e oraria;**
- Art. 75 - Retribuzione normale mensile, giornaliera ed oraria;**
- Art. 76 - Retribuzione convenzionale mensile, giornaliera ed oraria;**
- Art. 77 - Stipendi;**
- Art. 78 - Progressione, attribuzione, effetti degli stipendi;**
- Art. 79 -Trattamento economico in occasione di passaggio di parametro o di area funzionale;**
- Art. 80 - Salario di posizione organizzativa/professionale;**
- Art. 81 - Tredicesima mensilità;**
- Art. 82 - Assegno personale pensionabile;**
- Art. 83 - Indennità di utilizzazione;**
- Art. 84 - Indennità di turno;**
- Art. 85 - Compenso per lavoro straordinario;**
- Art. 86 - Compenso per lavoro a cottimo;**
- Art. 87 - Indennità per lavoro notturno;**
- Art. 88 - Compenso per lavoro domenicale;**
- Art. 89 - Indennità di trasferta;**
- Art. 90 - Indennità di flessibilizzazione dell'orario annuale;**
- Art. 91 - Premio di risultato annuale;**
- Art. 92 - Indennità Quadri;**
- Art. 93 - Rivalutazione competenze accessorie trasversali**

CAPITOLO XVI
NORME DISCIPLINARI

- Art. 94 - Doveri del personale;**
- Art. 95 - Sanzioni disciplinari;**
- Art. 96 - Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto;**
- Art. 97 - Mancanze punibili con la multa;**
- Art. 98 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni;**
- Art. 99 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni;**
- Art. 100 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni;**
- Art. 101 - Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso;**
- Art. 102 - Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso;**
- Art. 103 - Devoluzione ritenute per multe;**
- Art. 104 - Concorso di mancanze;**
- Art. 105 - Concorso di più persone nella mancanza;**
- Art. 106 - Circostanze attenuanti;**
- Art. 107 - Procedimento disciplinare;**
- Art. 108 - Impugnazione delle sanzioni disciplinari e Collegio di Conciliazione ed Arbitrato;**
- Art. 109 - Sospensione d'ufficio;**
- Art. 110 - Allontanamento cautelativo;**
- Art. 111 - Assegno alimentare in pendenza di giudizio su licenziamento disciplinare**

CAPITOLO XVII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 112 - Cause di risoluzione del rapporto di lavoro;**
- Art. 113 - Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso - Indennità sostitutiva;**
- Art. 114 - Licenziamento per inidoneità fisica;**
- Art. 115 - Risoluzione del rapporto di lavoro per il compimento dei limiti di età e di servizio;**
- Art. 116 - Retribuzione dell'ultimo mese di servizio;**
- Art. 117 - Trattamento di quiescenza e previdenza;**
- Art. 118 - Fondo di Pensione complementare;**

Art. 119 - Fondo Sanitario Integrativo;

Disposizioni in materia di risoluzione del rapporto di lavoro e di trattamento di quiescenza del personale inquadrato nei ruoli F.S. in base a speciali disposizioni di legge:

Art. 120;

Art. 121;

Art. 122

CAPITOLO XVIII

QUADRI ED ALTE PROFESSIONALITA'

Art. 123 - Quadri ed Alte professionalità

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

- Art. 1 - Obiettivi strategici;**
- Art. 2 - Produzione/Sviluppo;**
- Art. 3 - Investimenti;**
- Art. 4 - Percorso di risanamento e modello di impresa;**
- Art. 5 - Comitato di Partecipazione.**

Art. 1 - Obiettivi strategici

FS S.p.A. nell'imminente prospettiva di competizione sul mercato interno ed estero in coerenza con gli accordi del 9.5.97 e del 2.12.97 è impegnata a perseguire obiettivi strategici relativi alla Produzione, agli Investimenti, al Modello d'Impresa.

Al fine di favorire lo sviluppo del sistema ferroviario risultano necessari i seguenti interventi coordinati ed integrati tra loro:

la realizzazione di un piano di investimenti, a partire dal potenziamento delle infrastrutture che operano al limite della saturazione, prime fra tutte le linee Nord-Sud ed Est-Ovest, oggetto del quadruplicamento veloce, dallo sviluppo delle tecnologie a sostegno dell'efficienza e sicurezza della circolazione, dell'ammodernamento e potenziamento del materiale rotabile, secondo quanto previsto dal Contratto di Programma e dalle sue successive integrazioni.

L'ammodernamento ed il potenziamento della rete e dei mezzi sono un elemento propedeutico per lo sviluppo strutturale del trasporto ferroviario e rappresentano una condizione irrinunciabile per l'integrazione del sistema logistico italiano nel contesto europeo.

Per consentire il massimo livello di conoscenza dei programmi di investimento e delle connesse priorità, si dà immediata attuazione a quanto previsto nel punto 1.2 del Protocollo del 9.5.1997 sulla cadenza trimestrale degli incontri.

E' attivato il previsto programma di riunioni per analizzare lo stato di elaborazione dei progetti e di utilizzazione dei finanziamenti, con particolare riguardo ai tempi di attuazione;

- l'attuazione di una decisa azione di sviluppo commerciale del mercato servito, nel settore dei passeggeri ed in quello delle merci, volta ad incrementare la quota di mercato nei diversi segmenti del servizio ferroviario, con uno sviluppo dei volumi e dell'offerta anche nei segmenti e nelle aree ad elevata domanda potenziale, laddove il trasporto ferroviario esprime una capacità di attrarre clientela;
- la riorganizzazione del ciclo produttivo e la messa a punto di nuovi modelli di esercizio e di organizzazione del lavoro, in modo da raggiungere livelli di efficienza competitiva verso altre modalità di trasporto e verso altre reti;
- la disponibilità per l'Impresa delle leve necessarie per le politiche e le azioni commerciali di sviluppo;
- una politica dei trasporti volta, anche mediante un'ideale politica autorizzativa e fiscale, a garantire reali condizioni di parità competitiva fra i vari modi e all'interno della stessa modalità ferroviaria. Essenziale è, a tal fine, la costituzione dell'Authority dei trasporti, così come avvenuto negli altri settori dei servizi soggetti a processi di liberalizzazione;
- l'attuazione di ogni misura utile a garantire i più elevati standard di sicurezza in tutti i modi di trasporto;
- un intervento attivo del Governo che, nel rispetto della normativa comunitaria, con il contributo delle parti sociali, favorisca lo sviluppo dell'intermodalità, soprattutto nel trasporto merci.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 2 - Produzione/Sviluppo

Incremento al 2000 dei volumi complessivi dell'offerta commerciale dai circa 74 MLD di UT nel 1996 a circa 82 MLD al 2000 (+ 11% circa), al momento stimabili, con incrementi pari almeno al doppio rispetto al precedente periodo '96/'92.

Gli obiettivi di produzione delineati - basati su un significativo miglioramento dei livelli di qualità (velocità commerciali, regolarità, puntualità, pulizia, comfort, ecc.) ed un consolidamento degli standard di sicurezza - dovranno realizzare al 2000 un incremento degli introiti complessivi da traffico di circa il 40% in lire correnti sul 1996.

Per ciò che concerne l'incremento complessivo dei treni/km è attestato al 2000 ad un valore pari almeno al + 4% rispetto al 1996.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 3 - Investimenti

FS S.p.A. è impegnata ad assumere espliciti criteri per la definizione delle priorità nell'individuazione degli interventi e, a tale scopo, le parti convengono che nell'ambito del sistema di informazione di cui al Cap. III del CCNL si terranno, per il periodo di vigenza contrattuale, incontri a cadenza trimestrale sullo stato di elaborazione dei progetti e di utilizzazione dei finanziamenti.

Le parti convengono, altresì, sulla necessità che il nuovo Piano degli investimenti si basi sulla disponibilità di risorse certe e puntualmente definite e che gli obiettivi sui quali orientare gli interventi siano:

- integrazione fra aree a sviluppo diversificato
- integrazione ed intermodalità
- aumento potenzialità rete
- miglioramento regolarità e sicurezza
- ammodernamento del parco rotabile
- innovazione tecnologica.

FS SpA è inoltre impegnata ad aumentare la propria capacità di spesa per adeguarla alle necessità del processo di sviluppo del trasporto ferroviario e, a tale scopo, gli interventi organizzativi individuati saranno oggetto di confronto tra le parti ai sensi del CCNL.

Sarà valutato congiuntamente tra le parti anche l'impatto sull'indotto ferroviario, per ciò che concerne i termini occupazionali correlati ai processi di investimento sopra indicati.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 4 - Percorso di risanamento e modello di impresa

Il processo di risanamento dell'azienda va realizzato attraverso un aumento dell'efficienza che sostenga l'incremento di produzione e dei ricavi da traffico.

In questo quadro, le parti convengono che l'insieme delle azioni che saranno individuate puntino ad un contenimento del costo globale per unità di traffico con riferimento ai più significativi dati europei ed in tal senso, nei rispettivi confronti nazionali relativi alle parti specifiche, converranno sulle azioni necessarie per la realizzazione degli incrementi di produttività espressi in termini di costo per U.T., anche attraverso l'adozione di adeguati modelli organizzativi.

Nell'ambito del conseguimento sia degli obiettivi di sviluppo delle U.T. che dei ricavi di cui sopra, nonché dell'efficientamento sul versante dei costi globali, il rapporto ricavi da mercato/costi di produzione dovrà tendere (al netto dei contributi da Stato secondo metodologie di computo di questi ultimi, omogenee fra le reti europee), a conseguire valori corrispondenti ai migliori risultati europei e secondo quanto previsto dall'accordo del 2.12.97. In tale quadro si conferma quanto previsto nei Protocolli d'intesa Ministero dei Trasporti - FS-OO.SS. dell'11.2.1997, che prevedono obiettivi di espansione della produzione e della vendita dei servizi mediante l'introduzione di criteri di efficienza, di recupero della produttività, nonché la realizzazione di standard qualitativi e di sicurezza, con particolare attenzione alla salvaguardia dell'occupazione.

A tale processo di risanamento, le parti convengono altresì debba concorrere un significativo contenimento dei costi non imputabili al lavoro (di oltre il 10% in termini reali al 2000) attraverso un efficientamento del modello organizzativo d'impresa e dell'assetto societario complessivo, sui quali si conviene che:

- è confermata l'unitarietà dell'impresa e l'unicità della rete;
- l'articolazione della struttura organizzativa e dei criteri contabili si svilupperà in coerenza con gli obiettivi sopra indicati e con le direttive comunitarie ;
- è necessaria una gradualità dei tempi allo sviluppo dei progetti tecnici finalizzati alla realizzazione della separazione contabile;
- il modello di impresa individuerà chiaramente i centri di costo e le relative responsabilizzazioni centrali e periferiche;
- la definizione dei nuovi assetti societari e organizzativi delle F.S. formeranno oggetto di specifico confronto, in apposita sede allo scopo attivata, tra Governo, F.S. e sindacati stipulanti la presente intesa

Forme, modalità, contenuti e tempi della riconfigurazione societaria e organizzativa delle F.S., affidati a tale sede di confronto non saranno anticipati da azioni unilaterali né avranno soluzioni modificative predeterminate anche in relazione alla gestione unitaria di uomini e mezzi. Tale gestione unitaria resta confermata nella vigenza contrattuale, ferma restando la possibilità di concordare prima soluzioni coerenti con l'evoluzione societaria. Sia per ciò che concerne l'aumento dei ricavi da mercato che per il contenimento dei costi operativi, FS è impegnata a ricercare azioni in grado di consentire di tendere al 2000 ad obiettivi ancora più significativi rispetto a quelli sopra indicati.

Politiche ed azioni commerciali

Progetti mirati

Sulla base degli obiettivi di sviluppo già indicati nel Protocollo del 9.5.97 l'azienda è impegnata a realizzare il conseguimento del proprio rafforzamento competitivo sul mercato, anche per progetti mirati, da confrontare con le

OO.SS. stipulanti al fine di favorirne la migliore realizzazione e rilevarne la congruità con i predetti obiettivi. Sarà inoltre verificata con le OO.SS. stipulanti la possibilità di valorizzare attività complementari collegati al trasporto, sinergiche rispetto a quelle fondamentali per ampliare la gamma dei servizi e dei prodotti offerti, con l'obiettivo di valorizzare le risorse aziendali e di incrementare il reddito prodotto dall'impresa.

Trasporto Locale

In relazione al processo derivante dalla riforma legislativa del Trasporto Locale e relativo decreto legislativo di attuazione, si conviene di cogliere ogni opportunità di mercato, anche connessa con gli interventi di riorganizzazione della mobilità privata, e soprattutto con il piano di rete/nodi di interscambio, con l'obiettivo di porre le condizioni per un reale sviluppo della intermodalità, valorizzando le possibilità di un'offerta di servizi ferroviari che, interconnessa con il sistema trasportistico complessivo, può offrire soluzioni vantaggiose per le comunità locali e rispettose dell'ambiente.

Anche ai fini suddetti e in generale per lo sviluppo della quota di mercato servita dalla modalità ferroviaria, in un quadro di sistema intermodale integrato, saranno promossi per ogni regione incontri sistematici con la partecipazione di Ferrovie dello Stato SpA, delle organizzazioni sindacali e delle Regioni.

Trasporto Merci

La Società è impegnata in un programma di azioni commerciali mirate a sviluppare l'offerta logistica di servizi ferroviari per il trasporto delle merci, con l'obiettivo di incrementare le proprie quote di mercato, la propria produzione, la redditività del fatturato generato da questo traffico, anche con riguardo al programma di rinnovamento del relativo materiale rotabile, che potrà prevedere il completamento dell'elettrificazione di itinerari alternativi per collegare i porti con i principali scali merci. In tale quadro particolare rilievo sarà dato allo sviluppo di un'offerta logistica specializzata per prodotto, per attrarre segmenti di mercato per fidelizzare la clientela, per introdurre elementi strutturali di organizzazione intermodale nella domanda di trasporto da parte delle imprese.

Particolare attenzione dovrà essere data alle tematiche di seguito indicate:

Freeways.

Le freeways rappresentano un'offerta coordinata su corridoi merci internazionali; la vendita delle tracce è svolta entro i limiti delle direttive europee (91/440, 95/18 e 95/19). Attualmente le freeways che interessano il territorio italiano sono tre:

Belgio – Lussemburgo – Francia - Italia
Olanda – Germania – Svizzera - Italia
Germania –Austria - Italia

Il Governo assicurerà all'Italia che gli accordi internazionali avvengano in un quadro di reciprocità.

- Dovranno essere valorizzate le potenzialità del trasporto sulle grandi direttrici, unitamente allo studio ed alla verifica su tutte le possibilità di tracce orarie e percorsi alternativi nella salvaguardia della qualità e della economicità del servizio offerto.
- Intermodalità. Sarà data continuità ai progetti mirati alla crescita dell'intermodalità, orientati in modo particolare allo sviluppo della portualità, attraverso una revisione strategica degli inland-terminal ed un riassetto della presenza nelle partecipate impegnate nel settore.

Con particolare riferimento alle problematiche del trasporto merci sarà avviato uno specifico confronto, con il coinvolgimento di tutte le ASA interessate.

In coerenza con quanto sopra il Piano d'Impresa ed i progetti di riorganizzazione dovranno evitare che la quantificazione del numero degli addetti sia predeterminata e dovranno garantire che la stessa sia affidata alla negoziazione tra le parti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 5 - Comitato di Partecipazione

1 - Le parti - ferma restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori da un lato, e della Società FS dall'altro - concordano sull'esigenza di dare maggiore sistematicità al modello di rapporti sindacali che si è venuto delineando nel tempo e riconoscono il valore e l'efficacia delle relazioni industriali quali strumenti fondamentali per perseguire gli obiettivi e le strategie dell'impresa in una logica di coinvolgimento e di responsabilizzazione delle rappresentanze dei lavoratori.

A tal fine convergono sull'obiettivo di dotarsi di un sistema volto a favorire le fasi di valutazione congiunta sulle tematiche di sviluppo, risanamento e ristrutturazione dell'impresa FS anche per prevenire e governare le occasioni di conflitto.

2 - Al fine di rafforzare e dare concreta attuazione ai principi di cui sopra viene istituito un Comitato di Partecipazione composto da una delegazione aziendale che preveda la presenza dell'Amministratore Delegato e una delegazione sindacale composta da un rappresentante di ciascuna organizzazione sindacale stipulante il CCNL.

3 - Il Comitato di Partecipazione si riunisce con cadenza almeno bimestrale ed ha le finalità di esprimere valutazioni, pareri e proposte oggetto di consultazione in merito a:

- Scelte strategiche del Gruppo F.S. e suo andamento generale sotto il profilo economico e finanziario e prospettive di investimenti;

- Scenario competitivo e conseguenti strategie di politica industriale;

4 - L'organismo potrà sottoporre proposte che raggiungano il consenso unanime dei suoi partecipanti, quale contributo agli organi pubblici competenti.

5 - Le riunioni avverranno sulla base di un ordine del giorno definito nell'ambito delle materie di competenza del Comitato che sarà oggetto di preventiva verifica tra le parti. In tale occasione le parti valuteranno la possibilità di predisporre, a cura della Direzione Generale per le Risorse Umane, l'opportuna documentazione.

In caso di eventi eccezionali o di situazioni particolari le parti potranno richiedere una riunione straordinaria. Il Comitato sarà attivato a partire dal 15.4.98.

[TORNA AL PRINCIPIO](#)

[UIL HOMEPAGE - MAIL](#)

Art. 6 - Ambito del CCNL;

Art. 7 - Durata;

Art. 8 - Struttura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Art. 6 - Ambito del CCNL

Il CCNL dovrà essere applicato a tutti i dipendenti della Società FS, dovunque utilizzati e/o distaccati ed ai dipendenti delle Società Metropolis, Italferr e TSF, in applicazione degli accordi sottoscritti, nonché al personale addetto ai servizi (ex incaricati) a partire, per questi ultimi, dall'1.6.99. La Società, nel riconfermare i contenuti degli accordi del 3.3.92, 22.10.93 e 2.12.97 in ordine ai processi di societizzazione ed esternalizzazione, applicherà, al personale FS interessato, in presenza di costituzione di Società con conferimento di attività ferroviarie oggi svolte da FS, il vigente contratto salvo esplicita diversa intesa tra le parti stipulanti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 7 - Durata

Le parti concordano che il CCNL, in coerenza con gli accordi interconfederali del 23.7.1993 e del 22.12.1994, ha scadenza, sia per la parte normativa per la parte economica, al 31.12.99

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 8 - Struttura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Le parti concordano che le materie del CCNL, del quale si conferma l'unicità, vengano articolate in Parte Generale (di responsabilità di Holding) e Parti Specifiche (di responsabilità di ASA/Società) che raggruppano le singole attività fondamentali che concorrono alla realizzazione di un determinato "prodotto". La ripartizione tra materie è di seguito riportata:

Parte Generale (di responsabilità di Holding)

- Strategia e struttura di Gruppo; investimenti;
- politiche di Pari Opportunità;
- sede / modalità di partecipazione/modello di Relazioni Industriali;
- diritti;
- minimi tabellari;
- dinamiche di costo del lavoro e applicazione di accordi interconfederali;
- orario di lavoro;
- mobilità interne, mercato del lavoro e politica occupazionale;
- politiche della formazione e della riqualificazione professionale;
- ambiente e sicurezza del lavoro;
- macromodelli di organizzazione del ciclo produttivo e del lavoro;
- aspetti attinenti al rapporto di lavoro contrattualizzati collettivamente;
- classificazione ed inquadramenti;
- sistemi di avanzamento;
- struttura della retribuzione (parametrica; accessoria trasversale; di produttività/qualità generale; salario di posizione organizzativa / professionale);
- previdenza.

Parte Specifica (di responsabilità di ASA/Società)

Sono affidate alla parte specifica e ricollegate alla parte generale le seguenti materie:

- organizzazione del lavoro;
- regimi di orario;
- linee guida, criteri e parametri tecnici per la determinazione delle esigenze di personale;
- percorsi formativi e di aggiornamento;

nell'ambito del CCNL e degli accordi nazionali in essere:

- definizione del valore economico delle posizioni organizzative/professionali in applicazione della struttura generale della retribuzione e salario accessorio non trasversale;
- parametri di produttività/qualità e relativo salario;
- attuazione normative attinenti ambiente e sicurezza del lavoro.

[TORNA AL PRINCIPIO](#)

[UIL HOMEPAGE - MAIL](#)

Art. 9 - Livelli, fasi e materie
delle relazioni industriali;

Art. 10 - Modalità di contrattazione
e procedure di raffreddamento;

Art. 11 - Procedure per la determinazione
delle esigenze di personale

Art. 9 - Livelli, fasi e materie delle relazioni industriali

Premessa

Le parti convengono di ritenere il sistema di relazioni industriali funzionale alla ricerca di assetti e di norme mirate da una parte al conseguimento degli obiettivi di consolidamento e sviluppo dell'Impresa in uno scenario in rapida e continua evoluzione, e dall'altra a migliorare le condizioni che consentano ai lavoratori di esprimere le proprie capacità professionali.

Le modalità di confronto per ciascuna materia si svolgeranno nell'ambito delle normative contrattuali complessivamente intese e delle procedure concordate nel presente capitolo, e nell'ambito di una condivisa responsabilità ed autonomia delle parti da esercitarsi in tutte le fasi di contrattazione.

A. Livelli

Nel quadro dell'assetto organizzativo della Società le Relazioni Industriali si svolgono sui livelli Centrale e Periferico, quest'ultimo articolato in sedi territoriale/regionale/ex compartimentale e decentrata.

B. Fasi

a) A tutti i livelli di relazioni industriali, a seconda della materia, si articolano in:

- informazione
- contrattazione

b) L'informazione sarà fornita, preventivamente, rispetto all'attuazione dei provvedimenti relativi, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

1. LIVELLO NAZIONALE

1.1 Parte Generale di competenza di Holding

Fasi Sedi Materie

1.1.A - Informazione Nazionale

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

1.1.B - Contrattazione Nazionale

1. sede/modalità di partecipazione/modello di Relazioni Industriali;
2. minimi tabellari, dinamiche del costo del lavoro ed applicazione di accordi interconfederali;
3. macromodelli di organizzazione del ciclo produttivo e del lavoro;
4. sistema di classificazione e di inquadramenti;
5. tutti gli aspetti attinenti il rapporto di lavoro contrattualizzati collettivamente;
6. norme applicative della legislazione sul lavoro qualora la stessa preveda che l'applicazione sia rimessa alla contrattazione;
7. ambiente e sicurezza del lavoro;
8. politiche della formazione e riqualificazione professionale;
9. orario di lavoro;
10. progetti di azioni positive proposte dai comitati nazionali bilaterali per le pari opportunità;
11. politiche di pari opportunità;
12. metodologie per lo sviluppo professionale e relativi sistemi di progressione;

13. mobilità interne, mercato del lavoro e politica occupazionale;
14. diritti;
15. struttura della retribuzione (parametrica, accessoria trasversale, di produttività/qualità, generale, salario di posizione organizzativa/professionale);
16. previdenza.

1.2. Parte specifica di competenza di ASA/Società

Fasi Sedi Materie

1.2.A - Informazione Nazionale

1. strategia e struttura di ASA/Società;
2. piano annuale di attività;
3. investimenti.

1.2.B - Contrattazione Nazionale

Sono affidate alla parte specifica e ricollegate alla parte generale le seguenti materie:

1. organizzazione del lavoro;
2. regimi di orario;
3. linee guida, criteri e parametri di produzione ed organizzativi per la personale in relazione ai cicli produttivi;
4. linee formative e di aggiornamento;
5. nell'ambito del CCNL e degli accordi nazionali in essere:
 - definizione del valore economico(salario professionale) delle posizioni organizzative/professionali in applicazione della struttura generale della retribuzione e salario accessorio non trasversale;
 - parametri produttivi, qualità, efficienza e relativo premio annuale per risultati;
 - attuazione normative attinenti ambiente e sicurezza del lavoro;
6. macromodelli relativi ai processi organizzativi del lavoro nel trasporto locale.

Per le OO.SS. stipulanti il presente contratto le relazioni sindacali sono tenute dalle strutture delle Segreterie Nazionali.

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

2. LIVELLO PERIFERICO

Fasi Sedi Materie

2.1.A - Informazione Territoriale

1. partecipazione della Società in attività di Regionale interesse regionale/territoriale;
2. programmi commerciali di interesse regionale;
3. modifica alla struttura organizzativa;
4. piani di produzione e di attività relativi al trasporto locale e regionale;
5. programmi di investimenti e modelli di innovazione tecnologica di interesse regionale;
6. piano di attività di interesse regionale;
7. strumenti e modalità per attuare gli obiettivi del piano di attività;
8. modelli di integrazione e di intermodalità in particolare modo sul riordino e sul riassetto del trasporto pubblico locale;
9. coordinamento politiche di trasporto nell'ambito territoriale previsto:
 - quantità e qualità della produzione e dell'offerta treni e servizi viaggiatori e merci nell'ambito del territorio individuato.
10. dati statistici sulla consistenza del personale, sua utilizzazione, sua ripartizione per età, sesso e qualifica.

2.1.B - Contrattazione Territoriale Regionale

1. piani di riallocazione e reperimento delle risorse umane inter ASA/Società/Strutture di Holding nel territorio regionale;
2. programmi di riequilibrio e di assunzione delle risorse umane relativamente alle strutture territoriali di ciascuna ASA/Società/Struttura di Holding;
3. riflessi sul personale della gestione dei servizi, quali mense e posti letto;
4. progetti di azioni positive presentati dai comitati per le pari opportunità regionali;
5. politiche di pari opportunità. 6.verifica dei piani di formazione e riqualificazione professionale nell'ambito di quanto previsto al punto 1.1.B.8
7. aspetti normativi ed organizzativi del lavoro connessi ai processi di modifica dei regimi di trasporto regionale conseguenti al decentramento delle competenze in materia;
8. programmi locali di attività di interesse regionale da appaltare

Le relazioni sindacali sulle materie di cui al punto 2.1.A.5 ed ai punti 2.1.B.1, 3, 4, 5 e 6 sono di responsabilità dei Presidi Territoriali Holding con il supporto delle ASA ovvero della Funzione Formazione per le materie di cui al punto 2.1.B.6, ed eventualmente assistiti dalle Associazioni Industriali territoriali.

I restanti punti sono di responsabilità di ASA/Società/Divisione/Zone/Coordinamenti Territoriali/Bacini Logistici. Per le OO.SS. stipulanti il presente contratto le relazioni sindacali sono svolte dalle strutture regionali/compartimentali. L'Impresa e le OO.SS. si impegnano a garantire la presenza ai tavoli della rappresentanza di genere.

Fasi Sedi Materie

2.2.A - Informazione Decentrata

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

2.2.B - Contrattazione Decentrata

1. attuazione dei modelli di organizzazione del lavoro legati al ciclo produttivo ed alle innovazioni tecnologiche e produttive, definizione delle esigenze di personale secondo quanto previsto dal punto 1.2.B.3 e dall'art. 11 del CCNL, dei progetti di formazione, e delle modalità di copertura finalizzate al riequilibrio, in coerenza con gli accordi nazionali;
2. articolazione dei regimi di orario contrattuali e controllo sugli orari di fatto;
3. effetti sul lavoro delle innovazioni tecnologiche e produttive nell'ambito di competenza;
4. articolazione del premio di risultato a livello di ASA/Società/Holding, sulla base di quanto previsto dall'art.91 del CCNL;
5. applicazione normative relative all'igiene, ambiente e sicurezza del lavoro e della prevenzione;
6. politiche di pari opportunità;
7. modalità di attuazione degli strumenti di mobilità professionale/geografica nell'ambito territoriale di competenza. Le relazioni sindacali sono svolte per la Società dai Responsabili a livello dirigenziale dell'Unità Produttiva (ovvero da Dirigente specificatamente delegato) presso la quale sono state costituite le R.S.U., eventualmente assistiti dalle Associazioni Industriali territorialmente competenti; per le OO.SS. stipulanti il presente contratto sono svolte dalle R.S.U. con il concorso ed il sostegno delle strutture territoriali/regionali. Le modalità con cui si realizza tale assetto costituiscono procedura interna alle OO.SS. L'Impresa e le OO.SS. si impegnano a garantire la presenza ai tavoli della rappresentanza di genere. La contrattazione a livello territoriale e/o a livello di Unità Produttiva non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

8. Ai C.P.O. competenti sarà data informazione per ciascuna corrispondente fase/livello/intesa.

A livello centrale e periferico dovranno essere programmati incontri periodici e cadenzati fra Società FS e OO.SS. su tematiche particolari e/o per compiti di monitoraggio sullo stato di attuazione e di applicazione delle leggi, degli accordi e della normativa in materia di pari opportunità.

In particolare, in ottemperanza all'art. 9 della legge 125/91 la Società fornirà nel mese di gennaio di ciascun anno il rapporto sul personale, che sarà oggetto di analisi e confronto tra Società, OO.SS. e C.P.O.

Il rapporto dovrà essere consegnato almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Entro un mese dalla stipula del presente CCNL dovranno essere comunicati i referenti FS dei singoli C.P.O.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 10 - Modalità di contrattazione e procedure di raffreddamento

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

2 - A tale proposito convengono la seguente modalità di contrattazione e relativa procedura di raffreddamento del conflitto:

- a) sulla base di compiuta ed articolata proposta aziendale formale, ovvero a seguito della presentazione di compiuta ed articolata proposta sindacale formale, ad ogni livello, entro 5 giorni dovrà avviarsi il negoziato;
- b) entro i successivi 15 giorni ovvero entro la scadenza che le parti convengono si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza;
- c) in caso di certificata rottura del negoziato a livello decentrato e di posizioni inconciliabili tra le parti, sulla base di una comune valutazione interna fra strutture sindacali regionali/territoriali e R.S.U. competenti, si potrà attuare una ulteriore fase negoziale, da esperire entro i successivi 10gg., svolta e gestita congiuntamente dalle R.S.U. e dalle strutture sindacali regionali/territoriali, le quali svolgeranno, altresì, un ruolo di coordinamento tra le R.S.U. interessate alla vertenza;
- d) in presenza di questo processo di relazioni, le strutture sindacali non svolgeranno azioni conflittuali e la Società non adotterà misure unilaterali sulle materie del contendere; inoltre, le parti recederanno dalle iniziative unilaterali eventualmente già prese.

3 - Le modalità di contrattazione di cui al presente articolo non si applicano alle materie diversamente disciplinate da intese interconfederali di carattere generale.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 11 - Procedure per la determinazione delle esigenze di personale

1 - Le esigenze di personale vengono definite negozialmente in funzione di:

- piani di attività;
- obiettivi di produzione e di produttività;
- attivazione di innovazioni tecnologiche e- modifiche organizzative del processo produttivo che comportino ricadute sui carichi di lavoro;
- applicazione norme contrattuali.

2 - Ai sensi dell'art. 9 punto 2.2.B.1 del presente CCNL, la contrattazione ha luogo nelle singole Unità produttive di FS SpA e delle Società di cui al precedente art. 6 (Uffici di Produzione, Unità di Gestione, Nuclei ed Unità Territoriali ed altre strutture equiparate) con le corrispondenti R.S.U., con il concorso ed il sostegno delle strutture sindacali territoriali/regionali. La Società dovrà presentare le proposte almeno 30 giorni prima rispetto alla data prevista per l'attivazione delle innovazioni, corredate di tutta la documentazione informativa necessaria per l'avvio della contrattazione (caratteristiche dell'innovazione - obiettivi produttivi - ambiti di applicazione - ecc.) che le parti dovranno svolgere in coerenza con quanto previsto dal ripetuto art. 9 punto 2.2.B.1 del CCNL e nel rispetto, in ogni caso, di obiettivi, regole, normative nonché criteri e parametri legati ai cicli produttivi definiti nazionalmente.

3 - Il negoziato ha luogo nei tempi e con le modalità previsti dal precedente art. 10

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

- Art. 20 - Pari opportunità;**
- Art. 21 - Rapporto con i clienti - utenti;**
- Art. 22 - Tutela portatori di handicap;**
- Art. 23 - Tossicodipendenti ed etilisti;**
- Art. 24 - Lavoratori malati di AIDS;**
- Art. 25 - Agevolazioni per volontariato;**
- Art. 26 - Diritto allo studio;**
- Art. 27 - Diritto al pasto;**
- Art. 28 - Attività usuranti/logoranti**

Art. 20 - Pari opportunità

1. Ai fini della piena applicazione delle leggi n. 903/77, n. 125/91 e seguenti, nonché della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, viene prevista la costituzione di un Comitato paritetico nazionale e di Comitati regionali/ex compartimentali, composti da rappresentanti sindacali di FILT, FIT, UILT, FISAFS e da un eguale numero di rappresentanti dell'Impresa FS (ASA e Holding), di Metropolis SpA, di Italferr SpA e di TSF SpA.

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

- (a) garantire ed agevolare la circolazione dell'informazione sul lavoro documentale deliberativo e propositivo del Comitato, attraverso i canali informativi dell'Impresa;
- (b) dare comunicazione ufficiale ai Responsabili degli Impianti circa la costituzione, i compiti e i diritti dei CPO;
- (c) portare a conoscenza dei soggetti preposti alla contrattazione le proposte/intervento avanzate dai CPO che, nel caso di non accoglimento da parte dell'Impresa, diverranno materia di confronto fra le parti;
- (d) mettere a disposizione dei CPO risorse per la effettuazione di indagini conoscitive, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- (e) diffondere le deliberazioni dei CPO tramite i normali canali informativi societari e trasmetterle agli uffici competenti;
- (f) mettere a disposizione sedi idonee, strumenti, risorse quali budget di spesa, materiale (anche documentale) e pacchetto di AG per le rappresentanti sindacali secondo gli accordi in essere e per la realizzazione di Progetti specifici attuati oltre l'ordinaria attività. Per la partecipazione alle medesime attività le componenti aziendali saranno considerate presenti in servizio;
- (g) convocare i CPO, quali uditori, alle riunioni con le OO.SS. sugli atti di interesse generale concernenti le strategie, l'ordinamento e la gestione del personale nonché i progetti ed i provvedimenti di ristrutturazione della Società e sui temi di cui al punto n) art. 1 dello Statuto (allegato 6), ove si costituissero commissioni di studio e/o valutazione del personale, inserire almeno una rappresentante dei CPO negli osservatori/gruppi di lavoro/commissioni contrattualmente previsti;
- (h) garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, sia fra i discenti sia fra gli istruttori, secondo le indicazioni espresse da CPO competente e fornire ai CPO la preventiva informazione circa i programmi, i fini e le modalità dei corsi stessi, al fine di consentire la partecipazione di sue rappresentanti in qualità di uditori. Per le ore di corso che avranno come tema le pari opportunità, la Società terrà conto dei criteri e dei contenuti proposti dai CPO e invierà i resoconti statistici riguardanti l'attività formativa svolta ai CPO, ai sensi dell'art. 9 legge 125/91;
- (i) garantire ai CPO la possibilità di effettuare visite periodiche presso gli impianti, anche su richiesta delle lavoratrici, al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie e per proporre soluzioni alternative alle questioni evidenziate, nell'ambito dei livelli di confronto negoziale;
- (j) al fine di favorire uno sviluppo organico di queste iniziative si prevedono incontri almeno trimestrali tra la Società e i CPO.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 21 - Rapporto con i clienti – utenti

Per le parti l'ottimizzazione del servizio ferroviario costituisce un obiettivo imprescindibile al quale rapportare ogni azione.

In tale ambito, l'obiettivo prioritario cui mirare l'azione delle parti è il riconoscimento e la salvaguardia dei diritti dei clienti e degli utenti, in un'ottica volta non più a garantire unicamente il trasferimento del viaggiatore, bensì ad assicurare un insieme di servizi (passeggeri e merci) che possa soddisfare, nel miglior modo possibile, le molteplici esigenze che si manifestano prima, durante e dopo il servizio ferroviario e che, comunque, costituisce l'elemento determinante della qualità del servizio stesso.

A tal fine verranno indette periodicamente conferenze nazionali e regionali con la partecipazione ed il contributo delle rappresentanze della clientela, dell'utenza e delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. In tale ambito potranno essere previste sessioni annuali di confronto con le associazioni dei clienti (viaggiatori e merci) e degli utenti preventive alla predisposizione dell'offerta.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 22 - Tutela portatori di handicap

Per la clientela

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

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

Per il personale dipendente

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

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

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

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

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

8 - Per quanto concerne l'assistenza a familiare portatore di handicap, sia in materia di permessi sia di avvicinamento alla località di residenza, sono confermate le normative FS vigenti alla data del 18.11.1994.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 23 - Tossicodipendenti ed etilisti

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

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

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 24 - Lavoratori malati di AIDS

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

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

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 25 - Agevolazioni per volontariato

1 - I dipendenti che facciano parte di organizzazioni di volontariato di cui all'art. 6 della legge n. 266 del 1991, fermi restando i termini dell'attività lavorativa e dell'orario contrattuale, potranno richiedere agevolazioni nella turnazione del lavoro per poter espletare detta attività di volontariato.

2 - La Società e le Organizzazioni Sindacali nell'ambito delle singole unità lavorative definiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, le possibili turnazioni in relazione alle richieste di cui al precedente punto 1.

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

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 26 - Diritto allo studio

1 - Ai dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno riservati - in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio - turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario oppure a prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.

2 - Ai dipendenti studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, che devono sostenere esami, vengono concessi permessi giornalieri, su presentazione delle necessarie certificazioni.

3 - L'azienda favorirà, inoltre, la frequenza a corsi serali di preparazione per dipendenti studenti universitari compresi gli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, di scuole medie superiori o di Istituti professionali.

4 - Nell'anno in cui si sostiene l'esame di Diploma della scuola media superiore o di Laurea o l'esame finale

previsto a conclusione dei corsi post-laurea legalmente riconosciuti, saranno concessi 10 giorni di permesso retribuito.

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

6 - Al dipendente che fruisce dei permessi giornalieri di cui ai precedenti punti 2 e 4, la Società corrisponde la retribuzione spettante per le giornate di ferie.

7 - A livello periferico potranno essere contrattate modalità applicative di quanto sopra indicato.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 27 - Diritto al pasto

1 - Il personale ferroviario che si trovi nelle condizioni previste nei punti sottoelencati può fruire del pasto aziendale, limitatamente alle giornate in cui presta servizio, nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi di mensa aziendale secondo le fasce orario previste dall'attuale normativa e dagli accordi in essere.

A) personale che effettua l'orario di lavoro giornaliero in turno fisso:

quando l'intervallo di tempo assegnato per la refezione fra il primo e il secondo periodo, ai sensi delle norme sulla disciplina dell'orario di lavoro, non sia superiore alle due ore.

B) personale addetto alla condotta e scorta treni:

1. quando è in riposo di servizio fuori residenza; in tal caso può consumare il pasto sia a pranzo che a cena;
2. quando inizia o termina il turno di servizio in orari che, tenuto conto dei tempi di percorrenza, non gli consentano di consumare il pasto presso la propria abitazione (dimora) entro le fasce orario 11.00-15.00 e 18.00-22.00;
3. quando abbia espletato la sua attività fuori della normale residenza di servizio o in sussidio temporaneo presso altri impianti, e non possa, a causa della distanza, rientrare in tempo utile nella propria abitazione (dimora);
4. quando il servizio viene espletato in un periodo che comprende interamente la fascia 11.30/14.30 e/o la fascia 18.30/21.30.

C) personale addetto ai turni rotativi:

1. quando espleta il proprio servizio nel 1° e nel 3° turno ed ha come intervallo il 2° turno. In tal caso può consumare sia il pranzo che la cena qualora sia impossibilitato a raggiungere la propria abitazione (dimora) e consumare i pasti nelle fasce orario 12.00-14.00 e 19.00-21.00 prima di ritornare in servizio. Si presume che non vi sia possibilità di rientro quando il tempo occorrente per i viaggi di andata e ritorno dal posto di lavoro alla dimora sia superiore a 2 ore oppure quando la distanza per l'andata e il ritorno fra posto di lavoro e dimora sia superiore a 20 Km;
2. quando inizia o termina il turno in orari che, tenendo conto dei tempi di percorrenza, non gli consentano di consumare il pasto presso la propria abitazione (dimora) nelle fasce orario concordate 12.00-14.00 e 19.00-21.00.

D) personale quando effettua viaggi di sorveglianza e personale addetto ai mezzi speciali quando opera su tali mezzi:

è ammesso a fruire del pasto aziendale alle stesse condizioni previste per il personale di cui al punto B).

E) Il personale in trasferta acquista titolo a fruire del pasto "a prezzo politico" nella località di trasferta, servita di mensa, qualora ricorrano le condizioni di cui ai punti precedenti o qualora sia impossibilitato a raggiungere la propria abitazione (dimora) e consumare i pasti nelle fasce orario concordate.

F) Indipendentemente dai casi contemplati nei precedenti punti, i Capi degli Impianti possono autorizzare, con propria motivata dichiarazione scritta, il dipendente a fruire del pasto nella mensa aziendale, istituita per l'impianto di appartenenza o per più impianti collegati, per particolari situazioni d'impiego, anche comportanti svolgimento di funzioni diverse da quelle di normale competenza, che non consentano di fatto, occasionalmente, ai singoli dipendenti di rientrare nella propria abitazione per consumare il pasto.

G) Al personale che ha titolo ai buoni pasto e che si trovi ad operare per ragioni di servizio in località presso le quali non esistano o non siano accessibili mense aziendali o locali convenzionati o che comunque si trovino ad una distanza tale da consentire la fruizione entro l'orario stabilito per il pasto, spetta il ticket restaurant in sostituzione del buono pasto non fruibile.

2 - Il personale che si trovi nelle condizioni di cui al precedente punto 1 deve, di norma, usufruire dei servizi della mensa aziendale nella mensa istituita per l'impianto ove presta servizio o per più impianti collegati.

Peraltro, il personale dell'esercizio indicato nei punti 1.B.1, 1.B.2, 1.B.3 e 1.D è ammesso a fruire del pasto nella mensa aziendale, dove questa esista, della località nella quale è in sosta di servizio o nella quale ha ultimato il proprio turno di lavoro e durante l'orario di apertura della stessa, stabilito in relazione alle necessità dell'impianto per il quale è stata istituita.

E' ammesso a fruire dei servizi della più vicina mensa aziendale il personale versante nelle condizioni indicate nel precedente punto 1, ma appartenente ad impianti sprovvisti di mensa, qualora l'orario dei turni di servizio e la distanza dalla propria abitazione non consentano il rientro nella propria abitazione per consumare il pasto, purché sia in ogni caso garantito il rispetto dell'orario di servizio.

3 - Sono ammessi a fruire dei servizi di mensa aziendale, od assistenziale, i dipendenti in servizio o a riposo e, a particolari condizioni, i soci dell'Associazione D.L.F.

4 - Sono abrogate: la deliberazione n. 2/P.6.1.S.1 del Direttore Generale del 10 marzo 1982 e tutte le disposizioni

che risultino in contrasto od incompatibili con le presenti norme.

A livello di ASA, in presenza di particolari condizioni operative o di impiego, possono essere concordate le relative modalità di fruizione del diritto al pasto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 28 - Attività usuranti/logoranti

1 - Si conviene sull'attivazione di un gruppo di lavoro misto formato da FS SpA e OO.SS. stipulanti il presente contratto, che terminerà i lavori entro il 31.03.1998, per approfondire la tematica relativa alle attività usuranti (Legge 421/92) presenti nei vari cicli lavorativi dell'Impresa FS in modo da accertare attività lavorative usuranti anche tra quelle legate ai cicli di lavoro rotativi sulle 24 ore e tra quelle legate a lavorazioni pesanti e soggette alle intemperie ed allo stress psicofisico, o a contatto di sostanze nocive ai fini dell'applicazione della normativa del DLgs. 374/93 come modificato dalla legge 335/95, fermo restando quanto previsto dal DLgs. 503/92. Lo stesso gruppo o altro di analoga composizione avanzerà proposte su orari, controlli, ecc., per la ricerca di soluzioni alle necessità di tutela e di controllo esistenti relativamente allo svolgimento di lavorazioni e di attività in presenza di amianto.

2 - Per tutto il personale che svolge attività logoranti ed usuranti la Società FS e le OO.SS. individueranno a partire dal 13.03.98 ed entro il 31.5.98, al determinarsi di particolari condizioni di età anagrafica e/o di servizio, su base volontaria e purché compatibile con le esigenze tecniche e produttive dell'impresa, la possibilità di cambiamento di utilizzazione e/o di profilo attraverso adeguata riqualificazione professionale, con priorità di riallocazione verso le carenze dell'ASA/Holding/Società di appartenenza.

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

Art. 29 - Part-time

Art. 29 - Part-time

1 - Il personale di tutti i settori e profili professionali che abbia superato il periodo di prova e conseguite le abilitazioni obbligatorie può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2 - Le domande per il passaggio del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno accolte nella misura di almeno il 20% delle domande e comunque non oltre il 10% della forza lavoro della Unità produttiva interessata.

Al livello periferico competente ed in coerenza con quanto previsto nel Cap. III (Relazioni Industriali) del presente CCNL, sulla base della normativa in vigore sarà oggetto di contrattazione la individuazione dei posti da porre a part-time, la loro tipologia e le eventuali ulteriori richieste per tener conto di quanto stabilito nel capoverso precedente ed in quello successivo.

In ogni caso l'accoglimento delle domande non dovrà pregiudicare i livelli di produzione.

3 - Il tempo parziale può essere realizzato:

a. con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana (c.d. tempo parziale orizzontale);

b. con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese od in determinati periodi nell'arco dell'anno (c.d. tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale, prevista per il tempo parziale, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese od anno).

4 - Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà avere durata illimitata o essere circoscritto ad un periodo di tempo definito, comunque non inferiore al limite di tre mesi; eventuali rinnovi potranno essere accordati compatibilmente con le esigenze di servizio. Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno, su richiesta del dipendente, sarà accolto in ogni caso, ripristinando la precedente sede ed utilizzazione.

Nel caso di part-time a durata illimitata, la domanda di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno dovrà essere presentata alla Società almeno due mesi prima della data richiesta per il rientro.

5 - La prestazione di lavoro in regime di tempo parziale dovrà essere pari alla metà o ai 2/3 di quella resa in regime di tempo pieno.

6 - Il personale che opti per il tempo parziale sarà tenuto a rendere la prestazione lavorativa ridotta nell'orario concordato in relazione alle esigenze dell'Unità produttiva e non avrà diritto al trattamento di buono pasto.

Il diritto al buono pasto, invece, spetta, in caso di part-time verticale, nei giorni in cui c'è prestazione di servizio per l'intera giornata, secondo la normativa vigente per i diversi settori/attività.

7 - L'accoglimento delle domande avverrà tenendo anche conto dei seguenti criteri di preferenza:

a). dipendente che deve seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza e/o etilismo;

b). dipendente che deve assistere il coniuge ovvero ascendente o discendente sino al 2° grado oppure altro familiare (per quest'ultimo purché convivente) che sia portatore di handicap ovvero tossicodipendente;

c). dipendente che deve assistere per grave malattia o infermità il coniuge ovvero ascendente o discendente sino al 2° grado oppure altro familiare (per quest'ultimo purché convivente);

d). dipendente genitore con bambini compresi tra 0/13 anni, con riferimento al numero dei figli compresi nella stessa fascia di età, dando priorità al genitore unico;

e). motivi di studio;

f). attività di volontariato sociale, debitamente documentata.

In caso di parità di condizioni, si farà riferimento all'anzianità di servizio.

8 - Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve riportare la durata, la distribuzione dell'orario, l'unità operativa di assegnazione e le mansioni del lavoratore.

Il contratto stipulato dovrà essere convalidato dall'Ufficio Provinciale del Lavoro della giurisdizione territoriale e successivamente inviato al competente Ispettorato Provinciale del Lavoro.

9 - Il trattamento economico, anche a carattere accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà corrisposto in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

Per il trattamento di pensione e per il TFR saranno osservate le norme di legge in materia previdenziale applicabili al personale ferroviario.

In ogni caso, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale resta escluso da prestazioni di lavoro straordinario (fatti salvi gli obblighi di servizio derivanti da Regolamenti di esercizio).

10- Al personale che opta per il rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il lavoro a tempo pieno.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 30 - Contratto a termine;

Art. 31 - Assunzioni;

Art. 32 - Benefici particolari;

Art. 33 - Periodo di prova;

Art. 34 - Abilitazioni obbligatorie;

Art. 35 - Attività incompatibili

Art. 30 - Contratto a termine

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 31 – Assunzioni

1 - Si conferma che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società FS è connotato da caratteristiche di stabilità, come già previsto dal vigente punto 1 dell'art. 16 del CCNL '90/'92.

2 - Si attiva, a partire dal 16.3.1998, uno specifico gruppo di lavoro con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL che dovrà definire entro il 15.4.1998 specifici nuovi assetti normativi, al fine di renderli coerenti con gli obiettivi dei Protocolli del 9.5.1997 e del 2.12.1997.

Nel periodo transitorio sono confermati gli accordi vigenti (7.7.95).

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 32 - Benefici particolari

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

2 - Casi particolari di assunzione, che verranno proposti di volta in volta anche dalle OO.SS. stipulanti, saranno esaminati dalla Società la quale, nell'ambito dei quantitativi relativi ai programmi di assunzione da parte delle ASA/Direzioni di Holding e/o delle Società controllate, disporrà assunzioni nei seguenti casi:

- a. figlio minorenni, alla data del decesso del genitore per cause direttamente connesse all'esercizio ferroviario, nel caso di rinuncia di altri componenti il nucleo familiare, purché presenti domanda entro un anno dal raggiungimento della maggiore età;
- b. coniuge o figlio maggiorenne di dipendente deceduto in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e/o la cui famiglia versi in stato di bisogno;
- c. coniuge o figlio maggiorenne di dipendente licenziato per invalidità dovuta a cause comuni, qualora non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno;
- d. coniuge di un dipendente deceduto per cause di servizio con figli minori a carico al momento del decesso, entro 10 anni dal verificarsi dell'evento.

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

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 33 - Periodo di prova

1 - Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

2 - La durata del periodo di prova è:

- di tre mesi, con almeno 45 giorni di effettivo servizio, dedotte le assenze non dovute a riposi periodici, per i dipendenti delle aree I e II;
- di sei mesi, con almeno 90 giorni di effettivo servizio, dedotte le assenze non dovute a riposi periodici, per i dipendenti dell'area IV.

3 - Il periodo di prova resta sospeso durante le assenze dovute ad infortunio sul lavoro, a malattia professionale e ad infermità comunque dipendente da cause di servizio, nonché in ogni altro caso stabilito per legge.

4 - Al dipendente in prova sono applicabili le disposizioni sull'aspettativa per servizio militare di cui all'art. 54 del presente contratto, nonché sulle altre forme di aspettativa spettanti per legge.

5 - Al dipendente in prova sono applicabili le disposizioni del presente contratto, con le eccezioni previste dai punti seguenti.

6 - La Società può esentare dal periodo di prova i dipendenti provenienti da altro profilo professionale ferroviario, dal genio militare assunti in base ad apposite convenzioni e coloro che abbiano partecipato a scuole professionali o di apprendistato od a corsi aziendali professionali, superando i corsi o le prove finali in essi previsti.

7 - Durante il periodo di prova, salva l'applicazione del successivo art. 45, limitata però ai casi di inabilità fisica derivante da causa di servizio, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso o di indennità di mancato preavviso. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; è altresì concessa una indennità, nonché la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

L'indennità di cui sopra è pari a tanti dodicesimi della retribuzione base mensile quanti sono i mesi di servizio prestati, considerando tale la frazione di mese superiore a 15 giorni.

8 - Il dipendente che abbia receduto dal precedente rapporto di lavoro con la Società al fine di essere riassunto dalla stessa in altro profilo professionale, nel caso non superi il nuovo periodo di prova viene, su sua richiesta da presentare entro cinque giorni dalla scadenza del periodo di prova, restituito al profilo professionale di provenienza per il quale sussista l'idoneità fisica.

9 - In ogni caso il recesso da parte della Società è adottato con provvedimento motivato.

10 - Decorso il periodo di prova, il dipendente si intende confermato in servizio ed il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 34 - Abilitazioni obbligatorie

1 - La Società, sentite le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, determina le abilitazioni obbligatorie per ciascun profilo professionale di assunzione ed i tempi minimi per conseguirle, possibilmente nei limiti temporali previsti per il periodo di prova al precedente art. 33.

2 - Il mancato conseguimento delle abilitazioni obbligatorie di cui al punto 1 nei tempi massimi fissati dalla Società, sentite le OO.SS. stipulanti il presente contratto, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 35 - Attività incompatibili

Ai dipendenti è fatto divieto di:

a).assumere impiego alle dipendenze di altre Società / Enti e/o terzi in genere;

b).valersi della propria condizione e professionalità per svolgere attività che siano in contrasto con gli interessi della Società o comunque in concorrenza, anche potenziale; in ogni caso ciò non deve comportare violazione al dovere di fedeltà, ai sensi dell'art. 2105 C.C.

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE - MAIL](#)

Art. 36 - Classificazione ed attribuzioni del personale; Art. 37 - Utilizzazione del personale;
Art. 38 - Passaggio al parametro superiore nell'ambito delle aree I Operatori, II Operatori
specializzati, IV Tecnici qualificati; Art. 39 - Cambio di profilo nell'ambito dell'area IV Tecnici qualificati; Art.
40 - Passaggi di area funzionale; Art. 41 - Corsi di idoneità;
Art. 42 - Modalità di passaggio di area funzionale; Art. 43 - Abilitazioni per il passaggio a diverso profilo
professionale o ad area superiore; Art. 44 - Mansioni superiori;
Art. 45 - Personale fisicamente inidoneo; Art. 46 - Istituzione e soppressione
di profili professionali

Art. 36 - Classificazione ed attribuzioni del personale

1 - Il personale della Società è inquadrato in un'unica scala classificatoria articolata in 5 aree funzionali ed in parametri (allegati 1 e 3).

2 - Il collegamento tra le aree funzionali ed i parametri è il seguente:

Area	Denominazione	Parametro
Area I	Operatori	100 - 122 - 135
Area II	Operatori specializzati	135 - 142 - 156
Area III	Tecnici	167
Area IV	Tecnici qualificati	156 - 167 - 186
Area V	Quadri	220 - 275

3 - La declaratoria di ciascuna delle prime quattro Aree è unica ed è finalizzata a realizzare la massima flessibilità nell'utilizzazione delle risorse.

4 - In relazione alle attività svolte sono previsti i seguenti Settori/attività: Circolazione e Manovra, Commerciale, Servizi di bordo, Manutenzione e Officine Infrastrutture, Manutenzione e Officine Rotabili, Macchina, Navi Traghetto, Attività amministrative e Attività tecnico/specialistiche. L'individuazione dei Settori/attività non comporta alcuna modifica nel sistema degli attuali inquadramenti in aree funzionali e parametri.

5 - La Società, d'intesa con le OO.SS., determina la specificazione delle attività, dei Settori e le declaratorie dei singoli profili professionali nell'ambito di ciascun Settore/attività negli allegati 2 e 3 al presente contratto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 37 - Utilizzazione del personale

1 - Il dipendente deve essere adibito, nel settore di appartenenza, alle attività dell'area ovvero ad attività equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2 - In ciascuna delle prime quattro Aree funzionali e nel proprio settore di appartenenza il dipendente può essere adibito allo svolgimento di qualunque mansione in essi ricompresa, a prescindere dal parametro stipendiale di cui gode o del profilo rivestito.

3 - Per comprovate esigenze di servizio il dipendente, anche a domanda, può essere adibito temporaneamente, per un massimo di 24 mesi, a svolgere mansioni di altro profilo, anche di diverso settore, nell'ambito della stessa area di appartenenza, purché ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della propria posizione professionale e subordinatamente al possesso delle abilitazioni obbligatorie e dei requisiti fisici prescritti per l'espletamento delle attività del profilo di settore di nuova utilizzazione.

4 - La Società emanerà, sentite le OO.SS. stipulanti il presente contratto, le disposizioni sull'utilizzazione del personale in relazione ai turni, confermando l'impegno a considerare il servizio ferroviario prestato anteriormente all'assunzione a tempo indeterminato ai fini dell'anzianità per l'assegnazione ai turni.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 38 - Passaggio al parametro superiore nell'ambito delle aree I Operatori, II Operatori specializzati, IV Tecnici qualificati

1 - Per i profili professionali dell'Area I, Operatori, il passaggio al parametro superiore avviene, nell'ambito del settore di appartenenza, per anzianità al compimento dei seguenti anni:

- dal parametro 100 al parametro 122: 1 anno
- dal parametro 122 al parametro 135: 3 anni.

2 - Per i profili dell'Area II, Operatori specializzati, il passaggio al parametro superiore avviene, nell'ambito del settore di appartenenza, per anzianità al compimento dei seguenti anni:

- dal parametro 135 al parametro 142: 2 anni
- dal parametro 142 al parametro 156: 7 anni.

3 - Per i profili dell'Area IV, Tecnici qualificati, il passaggio al parametro superiore avviene, nell'ambito del settore di appartenenza, per anzianità al compimento dei seguenti anni:

- dal parametro 156 al parametro 167: 2 anni
- dal parametro 167 al parametro 186: 6 anni.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 39 - Cambio di profilo nell'ambito dell'area IV Tecnici qualificati

1 - Il passaggio ai profili professionali di Capo Personale Viaggiante (parametro 186) o di Controllore Viaggiante (parametro 186) avviene tra i dipendenti con profilo professionale di Capo Treno che hanno superato lo specifico corso professionale al quale possono partecipare gli stessi Capi Treno con 4 anni di anzianità nel profilo nel parametro 167 o a prescindere dall'anzianità se nel parametro 186.

2 - Il passaggio al profilo professionale di Capo Deposito (parametro 186) avviene tra i dipendenti con profilo professionale di Macchinista, che hanno superato lo specifico corso professionale al quale possono partecipare gli stessi Macchinisti, con 4 anni di anzianità nel profilo nel parametro 167 o a prescindere dall'anzianità se nel parametro 186.

3 - Il passaggio al profilo professionale di Revisore (parametro 186) avviene tra i dipendenti con profilo professionale di Capo Stazione, Capo Gestione, Capo Personale Viaggiante o Controllore Viaggiante che hanno superato lo specifico corso professionale al quale i predetti possono partecipare con 4 anni di anzianità nel profilo nel parametro 167 o a prescindere dall'anzianità se nel parametro 186.

4 - I passaggi di profilo di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 avverranno sulla base dei criteri di cui all'accordo del 31.7.1991 nel quale in luogo della data 1.1.90 deve leggersi "data dell'ultimo bando".

5 - Per i dipendenti non risultati idonei allo specifico corso professionale in ogni caso l'ammissione al corso successivo è consentita, a domanda, solo dopo 2 anni.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 40 - Passaggi di area funzionale

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 41 - Corsi di idoneità

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 42 - Modalità di passaggio di area funzionale

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 43 - Abilitazioni per il passaggio a diverso profilo professionale o ad area superiore

1 - La Società, sentite le OO.SS., determina quali abilitazioni siano da conseguire, per ciascun profilo professionale, ai fini del passaggio di area o della utilizzazione nel diverso profilo.

2 - I dipendenti che non conseguono nei termini fissati le abilitazioni richieste per l'espletamento delle nuove funzioni vengono restituiti al profilo di provenienza.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 44 - Mansioni superiori

Si attiva, a partire dal 30.3.1998, uno specifico gruppo di lavoro con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL che dovrà definire entro il 16.4.1998 specifici nuovi assetti normativi, al fine di renderli coerenti con gli obiettivi dei Protocolli del 9.5.1997 e del 2.12.1997.

Nel periodo transitorio sono confermati gli accordi vigenti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 45 - Personale fisicamente inidoneo

1 - Il dipendente riconosciuto in via definitiva fisicamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per infortunio dovuto a causa di servizio o per malattia professionale o per infermità comunque dipendente da cause di servizio o per aggravamento di inabilità per causa di guerra riconosciuta da pensione, semprechè non abbia raggiunto i limiti di età e di servizio stabiliti nell'allegato n. 4 annesso al presente contratto, viene mantenuto d'ufficio in servizio con cambio entro un termine di due anni ad altro profilo professionale, anche di nuova istituzione, della stessa area di appartenenza, individuato dalla Società, per il quale possieda la completa idoneità fisica, sussista

disponibilità di fabbisogno organico nell'ambito della giurisdizione dei Presidi Territoriali Holding ed abbia conseguito le relative prescritte abilitazioni e superati i corsi di riqualificazione professionale.

2 - Tali disposizioni si applicano anche al dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via definitiva per cause comuni alle mansioni del profilo di appartenenza, qualora sussista la disponibilità nei singoli profili dopo la destinazione degli idonei di cui al precedente punto 1.

3 - Ove non sussista disponibilità in altro profilo professionale della stessa area, il personale di cui ai precedenti punti, ferma restando l'area ed il profilo di appartenenza, in relazione alle esigenze organizzative e produttive della Società, può essere utilizzato temporaneamente in mansioni di diverso profilo di area inferiore, per il quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo in altro profilo professionale della stessa area di appartenenza per il quale è idoneo.

4 - Il dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per le cause indicate nei precedenti punti 1 e 2, può essere utilizzato per un periodo massimo di un anno in altro profilo dell'area di appartenenza od inferiore per il quale conservi l'idoneità.

5 - Allo scadere del periodo di cui al punto 4, in assenza del recupero della piena idoneità, al dipendente stesso viene riservato il trattamento previsto per il personale riconosciuto inidoneo in via definitiva.

6 - In tutti i casi previsti dai precedenti commi il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per il profilo di definitiva destinazione (o di temporanea utilizzazione) e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale.

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

7 - In caso di recupero della piena idoneità, al termine o durante il periodo di diversa utilizzazione di cui al punto 4, il dipendente viene reintegrato nelle mansioni del profilo originario.

8 - Il dipendente riconosciuto inidoneo può essere trasferito con gli stessi criteri previsti per il personale idoneo.

9 - Il personale inidoneo sarà prioritariamente utilizzato nell'ASA di appartenenza, prevedendo idonei corsi di riqualificazione professionale per la utilizzazione in mansioni dello stesso livello.

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

11 - Le parti opereranno affinché i diritti previdenziali pensionistici maturati e previsti per chi svolge lavori usuranti siano mantenuti anche in caso di inidoneità.

12 - Al personale temporaneamente inidoneo spetta, per il periodo di inidoneità temporanea, il trattamento economico previsto per le ferie.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 46 - Istituzione e soppressione di profili professionali

In relazione a specifiche esigenze conseguenti a variazioni nella organizzazione del lavoro possono essere soppressi profili professionali o istituiti nuovi profili d'intesa con le OO.SS. firmatarie del presente contratto. Contestualmente vengono definiti anche i contenuti professionali essenziali del nuovo profilo.

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

Art. 47 - Orario di lavoro;

Art. 48 - Disciplina Lavoro Straordinario;

Art. 49 - Conto tempo individuale;

Art. 50 - Giorni festivi;

Art. 51 - Ferie

Art. 47 - Orario di lavoro

1 - L'orario settimanale di lavoro è di **36** ore per tutto il personale dalla **I** alla **V** area.

La prestazione massima giornaliera è di **10** ore, fatte salve le eccezioni concordate a livello di ASA/Società.

2 - Per il personale turnificato in funzione del servizio di manovra l'orario di lavoro settimanale è di **34** ore, rapportato a giornata di utilizzazione.

3 - L'orario di lavoro è articolato secondo le disposizioni di cui al DPR 9 novembre 1971, n. 1372 ed al DPR 23 giugno 1983, n. 374 e loro successive modifiche ed integrazioni, comprese quelle definite nelle parti specifiche per ogni singola ASA/Società.

4 - L'orario di lavoro settimanale è ripartito su 5 giorni.

Secondo le esigenze tecnico-produttive, le parti potranno convenire a livello di ASA su ripartizioni diverse.

L'articolazione dei turni di servizio avverrà nel rispetto delle ripartizioni definite.

5 - Fermo restando la media settimanale di 36 o 34 ore, si concorda di adottare, laddove l'impresa ne ravvisi la necessità e se ne concordi tra le parti l'applicazione, un regime di orario che rispecchi le esigenze stagionali o periodiche di punte di traffico o di attività.

Le prestazioni potranno essere mediamente, nell'arco delle quattro settimane, fino a 39 o 42 ore settimanali (37 o 40 ore per la manovra) per non più di 16 settimane complessive all'anno, elevabili a 20 in caso di particolari esigenze produttive. La differenza di ore lavorate sarà recuperata con equivalenti minori prestazioni giornaliere o settimanali nei periodi di minor traffico e/o produzione, nell'arco delle successive 16 o 20 settimane.

Il compenso per questo tipo di orario è definito nell'art. 90 del presente CCNL.

6 - Per le attività manutentive l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì.

Nei tavoli di ASA saranno concordati diversi e specifici regimi di orario settimanale, che potranno anche prevedere prestazioni lavorative nei giorni di sabato e domenica, articolate su 5 giorni, oppure prestazioni lavorative comprendenti il 6° e 7° giorno lavorato con differimento del riposo ad altri giorni della settimana, da adottare sulla base di specifici programmi di lavoro previa contrattazione decentrata in conformità agli art. 9, 10 e 11 del presente CCNL.

La Società, nel rispetto dei punti 2.2.B.1 e 2.2.B.2 dell'art. 9 del presente CCNL, potrà tenere attivi gli impianti nei giorni di sabato e/o domenica o in via continuativa in relazione a specifiche esigenze operative, produttive e di traffico.

E' possibile concordare localmente diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per adeguarlo ad esigenze di esercizio, anche per periodi definiti. L'entità dei relativi compensi per entrambi i suddetti regimi di orario sono quelle attualmente previste salvo accordi in ambito di ASA, in applicazione di quanto previsto nel punto 1.2.B.5 dell'art. 9 del presente CCNL.

Non potranno, conseguentemente, aumentare a livello periferico i compensi previsti a livello nazionale.

7 - Per il personale addetto ad attività amministrative o tecnico/specialistiche:

A. l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì con 2 rientri pomeridiani nelle giornate comprese dal lunedì al giovedì con le seguenti modalità:

1. giornate senza rientro pomeridiano (6 ore): dalle 8,00 alle 14,00
2. giornate con rientro pomeridiano (9 ore): dalle 8,00 alle 13,00 e dalle 13,30 alle 17,30
3. Articolazioni giornaliere diverse, in funzione di specifiche esigenze organizzative o produttive locali, potranno essere contrattate a livello decentrato.

B. E' consentito al dipendente:

1. posticipare l'entrata antimeridiana fino ad un massimo di 60';
2. posticipare l'entrata pomeridiana fino ad un massimo di 45';
3. anticipare l'uscita antimeridiana nei giorni senza rientro fino ad un massimo di 60';
4. anticipare l'uscita pomeridiana fino ad un massimo di 60';
5. con corrispondente recupero in uscita entro il mese successivo.

C. In considerazione dell'esigenza che in alcune strutture si abbia una significativa presenza di personale nei pomeriggi dal lunedì al giovedì, le parti convengono che in sede locale verranno raggiunti accordi con le finalità di

seguito indicate:

1. la scelta delle 2 giornate con rientro pomeridiano sarà attuata su base volontaria;
2. nel caso le richieste su base volontaria di cui al punto 1) non consentano la presenza pomeridiana in ognuna delle 4 giornate di almeno il 30% del personale, le giornate con il rientro verranno regolamentate a rotazione tra il personale, con criteri concordati tra le parti a livello locale;
3. in entrambi i casi 1) e 2) l'opzione di orario si intende valida almeno per un trimestre e si intende tacitamente rinnovata in assenza di richiesta scritta da parte del personale. Tali assetti normativi dovranno essere definiti nell'ambito dei prossimi confronti periferici ed entrare in vigore entro il 1°.4.1998.
4. Restano confermati tutti gli accordi in vigore correlati ai regimi di orario di lavoro non espressamente richiamati, salvo modifiche concordate tra le parti in coerenza con quanto sopra.

8 - In tutte le ASA nell'individuazione delle flessibilità necessarie ad avvicinare l'orario di fatto all'orario contrattuale dovranno trovare opportuna valutazione le attività usuranti ed i loro aspetti particolari come il lavoro notturno e la disarticolazione dei turni di lavoro.

9 - Per tutto il personale operante su turni fissi (personale a cui si applica la relativa indennità) la Società concede, in relazione alle esigenze di servizio, fino a 4 ore di permesso mensile, frazionabili fino ad un minimo di 15', che dovranno essere recuperati con equivalenti maggiori prestazioni da rendere entro il mese successivo. Eventuali accordi o disposizioni interne in contrasto con la presente normativa si intendono superati.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 48 - Disciplina Lavoro Straordinario

1 - E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario di lavoro, in relazione alle diverse articolazioni di quest'ultimo previste dall'art. 47 del presente CCNL e nelle parti specifiche per ogni ASA/Società.

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

3 - Stante quanto previsto in materia di orario di lavoro dall'art. 47 p.ti 1), 2) e 3) del presente CCNL, il lavoratore non può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario salvo giustificati motivi personali di impedimento. In particolare, nell'ambito dei limiti previsti, il lavoratore non può esimersi da prestazioni straordinarie nei seguenti casi:

- a.) malattia improvvisa di un dipendente durante il disimpegno delle proprie mansioni;
- b.) mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui ai seguenti punti e) ed f), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione - per queste ultime - del personale di condotta e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;
- c.) ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui ai seguenti punti e) ed f), fatte salve le norme che disciplinano l'abbandono treno;
- d.) prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
- e.) interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, neviccate, ecc.;
- f.) calamità pubblica.

4 - Con riferimento al p.to 2) la Società non richiederà prestazioni straordinarie al seguente personale, salvo esplicita diversa richiesta dello stesso:

- a) i lavoratori studenti;
- b) i lavoratori che si trovano nelle situazioni che danno diritto alle agevolazioni di cui all'art. 33 della legge n. 104/92, Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;
- c) i lavoratori che, alle condizioni e con le modalità di cui al DPR n. 309/90, concorrono al programma terapeutico e socio - riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente;
- d) le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a dodici mesi dopo il parto;
- e) i lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi od altri ricorrenti di analogia rilevanza terapeutica.

5 - In relazione alle esigenze di cui al precedente punto 2 ed in base alle articolazioni di cui al precedente punto 1 la Società, per ogni ASA e per ogni anno, non può richiedere a regime prestazioni straordinarie superiori alle quantità medie pro capite consuntivate nell'anno precedente; in fase di avvio verrà operata, per gli anni 1998 e 1999, una riduzione rispettivamente del 20% e del 30% sul 1996.

6 - Allo scopo di favorire il graduale conseguimento degli obiettivi elencati, per ogni ASA/Società verranno definiti i limiti delle prestazioni straordinarie individuali distintamente per il 1998 e per il 1999.

Le prestazioni eccezionali di cui al precedente punto 3 non concorrono al raggiungimento dei limiti sopra definiti. A tale scopo la contabilizzazione e la relativa liquidazione dovranno evidenziarne la natura.

7 - L'andamento della strumentazione adottata in attuazione del presente articolo sarà oggetto di verifica a livello di Holding per le materie ed alle scadenze di cui al p.to 5 e a livello di ASA/Società per le materie ed alle scadenze di cui al p.to 6.

Analogamente le materie disciplinate dal p.to 6 saranno oggetto di verifica alle scadenze previste ed ai sensi del p.to 2.2.B.2 dell'art. 9 del presente CCNL.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 49 - Conto tempo individuale

1 - Viene istituito dall'1.3.1998 un Conto tempo individuale quale strumento di compensazione delle maggiori prestazioni rese rispetto all'orario di lavoro ordinario, anche al fine di contenere il ricorso allo straordinario.

2 - Nel Conto tempo individuale confluiscono le seguenti prestazioni maturate a partire dall'1.3.1998: le prestazioni lavorative giornaliere eccedenti il normale orario di lavoro di settore/attività di cui al precedente art. 47, secondo le articolazioni concordate nelle parti specifiche di ASA/Società;

il riposo compensativo di maggiori prestazioni settimanali rese in presenza di turno programmato.

3 - Con riferimento ai limiti definiti per ogni ASA/Società in applicazione del punto 6 dell'art. 48, confluiscono all'interno del Conto tempo individuale le prestazioni di cui al precedente punto 2 nella misura massima del:

- 40%, per il periodo 1.3/30.6.1998;
- 60%, per il 2° semestre 1998;
- 80%, per l'anno 1999.

4 - Nel Conto tempo individuale confluiranno le maggiori prestazioni rese - contabilizzate, per ciascun settore/attività, secondo la normativa attualmente in vigore che si conferma - considerate come lavoro straordinario feriale diurno in caso di successivo pagamento o come lavoro ordinario in caso di recupero.

La differenza tra le aliquote delle maggiori prestazioni effettivamente rese e quelle inserite nel Conto tempo individuale viene corrisposta, con le normali modalità di liquidazione delle competenze, secondo le disposizioni attualmente in vigore.

Ai soli fini del recupero, le maggiori prestazioni rese che confluiranno nel Conto tempo individuale, qualora godute, saranno in ogni caso maggiorate convenzionalmente del 5%. Le prestazioni eccedenti i limiti di cui al precedente punto 3 saranno liquidate come lavoro straordinario.

5 - Salvo diversa esplicita richiesta da parte dei dipendenti interessati, non confluiscono nel Conto tempo individuale le maggiori prestazioni rese nei casi previsti al punto 3 dell'art. 48.

6 - La fruizione delle maggiori prestazioni rese confluite nel Conto tempo individuale deve essere garantita entro 120 giorni a partire dal giorno in cui si è svolta la prestazione.

Le modalità del recupero delle maggiori prestazioni confluite nel Conto tempo individuale, vengono periodicamente programmate ai sensi del p.to 2.2.B.2 dell'art. 9, con precedenza per quelle più prossime alle scadenze di cui al presente punto.

Le prestazioni confluite nel Conto tempo individuale potranno essere recuperate secondo quanto previsto nelle parti specifiche di ASA/Società, con i seguenti criteri: su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, riduzione dell'orario giornaliero, per il solo personale operante su turno fisso;

intera giornata lavorativa, con il trattamento economico analogo a quello previsto per le giornate di ferie, per tutto il personale;

in aggiunta ai periodi di ferie, anche su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il personale interessato riceverà mensilmente dalla segreteria del proprio impianto il dettaglio del credito di tempo maturato a carico del Conto tempo individuale.

7 - Nel caso non sia possibile il recupero nei termini di cui al precedente punto 6, si provvederà al pagamento del tempo residuo sulla base del compenso orario previsto per il lavoro straordinario feriale diurno.

8 - L'andamento della strumentazione adottata in attuazione del presente articolo sarà oggetto di verifica a livello di ASA/Società entro il 28.2.1999 e a livello periferico alle scadenze previste al punto 3).

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 50 - Giorni festivi

1 - Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) i giorni destinati al riposo settimanale di turno;
- b) le seguenti festività:

1° gennaio - Capodanno

6 gennaio - Epifania

Domenica di Pasqua

Lunedì dopo Pasqua

25 aprile - Anniversario della Liberazione

1° maggio - Festa del lavoro

29 giugno - SS. Pietro e Paolo (solo per i dipendenti con residenza amministrativa in impianti siti nel Comune di Roma o che si trovino in sussidio in tali impianti)

15 agosto - Assunzione

1° novembre - Ognissanti

8 dicembre - Immacolata Concezione

25 dicembre - S. Natale

26 dicembre - S. Stefano

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

3 - A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, ove una festività di cui al punto 1.b) coincida con il riposo settimanale di turno regolarmente goduto, i dipendenti hanno diritto ad un'altra giornata di riposo da fruire entro 90 gg. dalla data della festività non fruita.

Ove per esigenze di servizio non sia possibile la fruizione dell'ulteriore giornata di riposo entro il termine suddetto, al dipendente verrà corrisposta una giornata di retribuzione normale.

4 - Quando la festività di cui al punto 1.b) coincide con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese non altrimenti retribuite, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.

5 - Nel caso in cui i dipendenti, per esigenze di servizio, prestino la loro opera in una delle festività di cui al punto 1.b), compete loro una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, oppure la retribuzione delle prestazioni da considerarsi straordinarie festive. In caso di concessione di tale riposo, ai dipendenti viene corrisposta la differenza tra la misura del compenso per lavoro straordinario festivo e quella per lavoro straordinario feriale.

6 - Ai dipendenti che prestano servizio in giornate di festività di cui al punto 1.b) coincidenti con il riposo settimanale di turno, fermo restando l'obbligo della Società di far godere i due riposi in altri giorni, spetta la retribuzione delle prestazioni da considerarsi straordinarie festive.

7 - Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati a rendere prestazioni lavorative nel riposo settimanale di turno essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato. Il riposo può essere differito per una sola volta nel mese e deve essere goduto la stessa settimana o in quella successiva.

8 - Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi di cui al successivo art. 52, sono assorbite dalle assenze stesse.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 51 – Ferie

1 - Ai dipendenti spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello d'assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 27 giorni lavorativi quando abbiano un'anzianità inferiore a 5 anni di servizio, e di 32 giorni lavorativi quando abbiano un'anzianità superiore.

2 - Per l'anno solare di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie pari ad 1 giornata lavorativa per ogni mese di servizio o frazione di mese superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.

3 - I dipendenti assunti con provenienza dalla stessa Società hanno titolo alle ferie annuali nello stesso anno di assunzione se ne hanno maturato il diritto nella precedente posizione. La misura delle ferie è pari alla differenza tra quelle spettanti e quelle eventualmente già fruiti durante l'anno solare, considerando alla stregua di queste ultime l'eventuale periodo di soluzione di continuità fra i due rapporti di lavoro. In ogni caso il servizio precedente viene computato, ai fini del diritto alle ferie annuali, quando tra i due rapporti di lavoro non vi sia stata soluzione di continuità e, ai fini della misura delle ferie stesse, anche se soluzione vi sia stata.

4 - Il diritto alle ferie è irrinunciabile, ne deve essere assicurato il godimento e non è ammessa la sostituzione delle stesse con compenso alcuno, salvo nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro: in tale evenienza, per la mancata fruizione delle giornate di ferie per motivi non dipendenti dalla volontà del lavoratore verrà corrisposto 1/26° dello stipendio iniziale del parametro di appartenenza, delle classi, degli aumenti periodici, dell'eventuale assegno personale di cui al successivo art. 79 e della indennità integrativa speciale mensilmente in godimento, per ogni giornata non fruita.

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

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

7 - Le ferie estive vanno turnificate in sei periodi.

8 - Di regola, la fruizione delle ferie è continuativa; possono peraltro essere concesse ferie frazionate, anche a mezza giornata, compatibilmente con le esigenze di produttività e di servizio.

9 - Il dipendente ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di sospensione dello stesso per aspettativa per motivi privati, al periodo completo annuale di ferie sempreché le stesse possano essere fruiti prima della data di risoluzione o della sospensione.

10 - Il periodo di ferie può coincidere con il periodo di preavviso se richiesto dal dipendente.

11 - Durante il periodo di ferie spettano al dipendente, in aggiunta alla retribuzione base di cui al punto 1 dell'art. 73 del presente contratto, con esclusione dell'assegno personale pensionabile di cui al successivo art. 82, l'indennità Quadri, l'indennità di utilizzazione e l'indennità di turno .

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

Art. 52 - Permessi; Art. 53 - Aspettativa per motivi di carattere privato;
Art. 54 - Aspettativa per servizio militare; Art. 55 - Assenze per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive
e di giudice popolare; Art. 56 - Assenze per malattia per cause
comuni ed aspettativa per motivi di salute; Art. 57 - Trattamento per infortunio sul lavoro,
per malattia professionale o per malattia contratta per cause di servizio;
Art. 58 - Tutela della maternità

Art. 52 – Permessi

1 - Sono concessi ai dipendenti permessi giornalieri, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:

- a) 3 giorni, in caso di decesso di parenti di primo grado o del coniuge;
- b) la metà del periodo annuale di ferie, in caso di matrimonio.

2 - La Società può, inoltre, concedere ai dipendenti permessi speciali per ragioni familiari o personali di particolare gravità fino al massimo, nell'anno solare, di cinque giorni.

3 - In occasione di donazione di sangue sono concessi due giorni di permesso ai dipendenti che si assoggettino al prelievo nei giorni lavorativi.

4 - In occasione di donazione di midollo osseo sono concessi permessi corrispondenti alle giornate effettive di degenza ospedaliera.

5 - Al personale professionalmente esposto al rischio di radiazioni ionizzanti sono concessi quindici giorni di permesso continuativo, non frazionabile e non rinviabile all'anno successivo, comprensivi dei giorni festivi di cui al punto 1 del precedente art. 50.

6 - Ai sensi dell'art. 7 del DLgs. 25 dicembre 1996, n. 645, alle lavoratrici gestanti, in assenza obbligatoria o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato la Società del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, spettano permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi di cui al presente punto le lavoratrici presentano alla Società apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

7 - Durante i permessi di cui ai punti precedenti, ai dipendenti compete il trattamento previsto per le ferie.

8 - In casi particolari, su domanda motivata e documentata, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere accordato ai dipendenti un permesso straordinario, frazionabile anche a mezza giornata, non superiore a 60 giorni nell'arco di un anno, con facoltà della Società di corrispondere per non più di 30 giorni la retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 73. Tale retribuzione, in ogni caso, spetta per assistenza a figli portatori di handicap, nel limite massimo di 30 giorni per nucleo familiare.

9 - Resta salvo il diritto dei dipendenti di richiedere, ove ne ricorrano le condizioni, i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge, con il trattamento economico eventualmente previsto dalle stesse leggi.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 53 - Aspettativa per motivi di carattere privato

1 - L'aspettativa per motivi di carattere privato può essere concessa al dipendente non in prova, in base a motivata domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, per un periodo non superiore a 18 mesi in un quinquennio, che può essere prorogato per non più di sei mesi, sempre nei limiti del quinquennio. Tale aspettativa può comunque essere concessa al dipendente, che ha già fruito di quella per motivi di salute, solo a concorrenza dell'intero periodo massimo sopra indicato.

2 - Nei confronti del dipendente non in prova il cui coniuge, anche esso dipendente della Società FS ovvero dell'Amministrazione dello Stato, presti servizio all'estero, l'aspettativa per motivi di carattere privato può avere una durata superiore ai termini indicati al precedente punto 1, ma non oltre il periodo di permanenza all'estero del coniuge per motivi di servizio.

3 - L'aspettativa, ai sensi dei precedenti punti 1 e 2, comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile né ai fini dell'anzianità, né ai fini della carriera e del trattamento economico.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 54 - Aspettativa per servizio militare

1 - Nei confronti dei chiamati e richiamati alle armi, nonché di coloro che prestano servizio civile sostitutivo o

servizio di volontariato civile nei Paesi in via di sviluppo, il rapporto di lavoro viene sospeso con diritto alla conservazione del posto ed il dipendente è collocato in aspettativa per servizio militare.

2 - Il tempo trascorso in aspettativa è valutabile a tutti gli effetti quale servizio prestato.

3 - I dipendenti richiamati alle armi percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui siano provvisti per un periodo massimo di 60 giorni; successivamente a tale periodo, la Società corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

4 - I dipendenti chiamati o richiamati alle armi hanno l'obbligo di darne immediata notizia alla Società. Parimenti hanno l'obbligo di dare immediata notizia alla Società del collocamento in congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa di congedo o di riprendere servizio, dopo l'avvenuto congedo od invio in licenza illimitata in attesa di congedo, nei termini appresso indicati, che non danno titolo ad alcuna forma di retribuzione:

- 30 giorni per i dipendenti chiamati alle armi;
- 15 giorni per i dipendenti richiamati alle armi per un periodo non superiore a sei mesi;
- 30 giorni per i dipendenti richiamati alle armi per un periodo superiore a sei mesi.

5 - Nel caso che, senza giustificato impedimento, il dipendente non si ponga a disposizione della Società nei termini sopra indicati, il rapporto di lavoro è risolto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 55 - Assenze per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive e di giudice popolare

Le assenze dei dipendenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive e di giudice popolare sono concesse in base alle leggi vigenti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 56 - Assenze per malattia per cause comuni ed aspettativa per motivi di salute

A) - MALATTIA E RELATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO

1 - In caso di malattia che imponga l'assenza dal servizio, il dipendente deve darne immediato avviso al diretto superiore o, comunque, alla struttura da cui dipende, comunicando il recapito esatto del luogo dove si trovi malato. Inoltre, il dipendente è tenuto al più presto possibile a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il certificato compilato dal medico di base oppure da un sanitario appartenente ad una struttura pubblica o da un medico specialista della patologia, contenente la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2 - Il dipendente assente per malattia non può allontanarsi dal luogo comunicato salvo che il sanitario che ha redatto il certificato lo autorizzi a recarsi in altra località della quale abbia indicato il relativo recapito.

3 - Il dipendente assente per malattia deve rendersi reperibile nella propria dimora abituale, o nel diverso luogo comunicato, o nella località previamente autorizzata nei modi di cui al precedente punto 2, nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- 10.00 - 12.00 antimeridiane,
- 17.00 - 19.00 pomeridiane.

4 - Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai punti 1 - 1° comma, 2 e 3 comporta nei confronti del dipendente l'adozione dei relativi provvedimenti disciplinari.

5 - Qualora il dipendente risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo nel caso di assenza ingiustificata ad una successiva visita di controllo. Restano esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

6 - Nelle giornate di assenza dal servizio per malattia comune compete al dipendente lo stipendio iniziale del parametro di appartenenza, le classi, gli aumenti periodici, l'eventuale assegno personale di cui al successivo art. 79, l'indennità integrativa speciale e l'E.D.R. pensionabile di cui all'accordo nazionale dell'8.11.1995 in godimento, da riassorbire con le modalità previste dallo stesso accordo e dall'accordo del 06.02.1998

Tale trattamento è corrisposto per un periodo massimo di 180 giorni che, per circostanze particolari di ordine sanitario, può essere prorogato per ulteriori 90 giorni previo accertamento collegiale.

7 - Ai fini del computo dei periodi di tempo predetti si cumulano le assenze che si verificano ad intervalli non superiori a 60 giorni e si escludono le assenze derivanti da cause di servizio, per cure termali finalizzate al recupero dell'integrità fisica, nonché i periodi di cure concessi al personale per postumi di ferite o di malattie riportate o contratte in guerra o a causa delle operazioni di guerra.

8 - Per i giorni di malattia al dipendente viene corrisposta, a decorrere dall'8° giorno, un'indennità sostitutiva giornaliera di importo pari all'indennità quadri o all'indennità di utilizzazione spettante nelle giornate di ferie, non cumulabile con altre indennità.

B) - ASPETTATIVA PER MOTIVI DI SALUTE E RELATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO

9 - Superato il periodo di assenza per malattia previsto dal precedente punto 6 qualora sia accertata da un collegio medico designato dalla Società l'esistenza di una malattia che impedisca temporaneamente il regolare adempimento del servizio, viene concesso, d'ufficio o a domanda, un periodo di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 18 mesi in un quinquennio, che può essere prorogato per circostanze particolari per non più di sei mesi, sempre nei limiti del quinquennio.

10 - L'aspettativa per motivi di salute può comunque essere concessa al dipendente che ha già usufruito di quella

per motivi di carattere privato, solo a concorrenza del periodo massimo previsto dal precedente punto 9.

11 - Alla visita per l'accertamento della malattia di cui al punto 8 può partecipare, con funzione consultiva, un medico di fiducia dell'interessato, se questi ne faccia domanda e ne assuma la relativa spesa.

12 - Il dipendente collocato in aspettativa per motivi di salute deve essere sottoposto prima della scadenza della medesima a nuovo accertamento sanitario e, se riconosciuto idoneo, ha l'obbligo di riprendere servizio nel termine stabilito dalla Società.

L'aspettativa può comunque essere revocata in ogni momento se, d'ufficio o a domanda dell'interessato, viene accertato che è venuta a cessare la causa che l'aveva determinata.

13 - Superato il periodo massimo di malattia di cui al precedente punto 6, ove non esistano le condizioni per la concessione dell'aspettativa, oppure scaduto il periodo di aspettativa concesso dalla Società, non ricorrendo l'ipotesi dell'articolo 45, il dipendente che sia riconosciuto fisicamente inidoneo al servizio ferroviario in genere viene licenziato, salvo il diritto al trattamento di quiescenza.

14 - Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute competono al dipendente i due terzi dello stipendio iniziale del parametro di appartenenza, delle classi, degli aumenti periodici, dell'eventuale assegno personale di cui al successivo art. 79 e dell'indennità integrativa speciale in godimento. Tale periodo è altresì computato per intero ai fini dell'attribuzione dei livelli di stipendio, nonché dei passaggi di area e di profilo regolati dal presente contratto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 57 - Trattamento per infortunio sul lavoro, per malattia professionale o per malattia contratta per cause di servizio

1 - In base alla legislazione vigente alla data di stipula del presente CCNL, dall'1.1.1996 tutto il personale ferroviario è obbligatoriamente assicurato presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro, compresi quelli in itinere riconosciuti dagli istituti assicuratori, e le malattie professionali, secondo il regime ordinario di cui al testo unico approvato con il D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni.

In base alla medesima normativa, il personale appartenente al settore delle navi traghetto è, invece, assicurato presso l'IPSEMA.

2 - Al personale, nei casi di assenza dal servizio per infortunio sul lavoro, compresi quelli in itinere riconosciuti dagli istituti assicuratori, per malattia professionale o per infermità o lesioni contratte per cause di servizio compete, per i giorni di assenza, il trattamento di cui al successivo art. 60.

3 - Una Commissione mista OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed FS, con la partecipazione della Direzione Sanità, opererà affinché entro il 31.5.1998 sia rivista la normativa relativa al riconoscimento d'ufficio delle malattie dipendenti da causa di servizio e la loro determinazione per i vari profili professionali.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 58 - Tutela della maternità

1 - Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità.

2 - Nei periodi di assenza dal lavoro previsti per legge il personale ha titolo al seguente trattamento economico:

a) durante il periodo di astensione obbligatoria viene corrisposta la retribuzione spettante per le giornate di ferie, con esclusione dell'E.D.R. previsto dal Protocollo d'intesa del 31.7.1992;

b) durante il periodo di assenza facoltativa, per il 1° mese viene corrisposto in misura intera il trattamento di cui alla lettera a); per il 2° mese l'80% del medesimo trattamento; per il 3° - 4° - 5° e 6° mese viene corrisposto il 30% della retribuzione spettante nel mese solare precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza dal servizio;

c) durante l'assenza per malattia di ogni figlio di età inferiore a tre anni, per i primi 30 giorni di ogni anno, viene corrisposto lo stipendio iniziale del parametro di appartenenza, le classi, gli aumenti periodici, l'eventuale assegno personale di cui al successivo art. 79 e l'indennità integrativa speciale.

3 - Sono considerati utili agli effetti economici, ivi compresi quelli relativi alla determinazione della 13^a mensilità, nonché dell'assegno personale pensionabile di cui al successivo art. 82:

a) l'intero periodo di astensione obbligatoria;

b) i primi due mesi di assenza facoltativa;

c) i primi 30 giorni, di ogni anno, dovuti ad assenza per malattia di ogni figlio.

4 - In conformità a quanto stabilito dalla legge 1204/71, al personale femminile in stato di gravidanza spetta la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte al momento della comunicazione alla Società dello stato di gravidanza. In mancanza di tale comunicazione verrà corrisposta la retribuzione corrispondente alle mansioni prevalentemente svolte nel mese precedente l'inizio del periodo di assenza obbligatoria per maternità.

5 - Al rientro dalla maternità, le lavoratrici che abbiano chiesto di partecipare a selezioni per lo sviluppo professionale o a corsi di idoneità professionale e siano utilmente collocate nelle relative graduatorie per l'ammissione saranno ammesse a partecipare ad una specifica sessione delle selezioni/corsi di idoneità in questione, al fine di tutelarne la pari condizione con il restante personale.

TORNA AL PRINCIPIO

**AMBIENTE DI LAVORO,
IGIENE E SICUREZZA
DEL LAVORO**

Art. 59 - Ambiente e sicurezza del lavoro;

Art. 60 - Trattamento economico durante le assenze per inabilità derivante da infortunio sul lavoro, da malattia professionale o da malattia contratta per cause di servizio

Art. 59 - Ambiente e sicurezza del lavoro

Le parti, in riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e sicurezza sul lavoro, per raggiungere gli obiettivi fondamentali che l'Azienda si è data sui temi in questione, concordano quanto segue:

1 - Nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate dalla Società, saranno sviluppate 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 - Le parti riconoscono la priorità della tutela della salute dei dipendenti e dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno del processo produttivo del Gruppo FS; a tale scopo 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 - La Società, a tal fine, svilupperà le necessarie iniziative di monitoraggio della corretta e compiuta applicazione delle politiche e degli indirizzi assunti in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, sulla base di una metodologia condivisa che sarà definita nell'ambito degli organismi paritetici; le risultanze delle relative procedure di reporting saranno valutate nell'ambito degli organismi paritetici nazionale e territoriali.

A tali organismi, previsti dall'accordo del 12.4.1996, vengono riconfermate le competenze previste al punto 8 dello stesso accordo.

4 - Le parti convergono sulla necessità di assicurare la piena operatività degli Organismi paritetici territoriali, per dare compiuta attuazione agli impegni assunti con l'accordo stipulato in data 12 aprile 1996.

5 - Nell'ambito del rinnovo delle R.S.U. saranno contestualmente eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), nei quantitativi che verranno previsti.

6 - La Società è impegnata a fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'Impresa, 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.

7 - La Società provvederà 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, trasferimento o cambiamento di mansioni, anche della introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

8 - La Società si impegna ad emanare tempestivamente le necessarie disposizioni applicative in merito al DLgs. 25.11.96 n. 645 per quanto riguarda la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

9 - Per la gestione della sicurezza dei lavori svolti tramite cantieri mobili (attraverso ditte terze e/o FS), le parti concordano di dare piena attuazione a quanto previsto negli art.3 e 4 del D.Lg.626/94 e a predisporre l'organizzazione del coordinamento per la sicurezza previsto dall'art. 7 e la procedura gestionale prevista del D.Lg. 494/96. In coerenza con quanto previsto dalle leggi sopra richiamate, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del piano di sicurezza, fino alla rescissione del contratto.

10 - In riferimento alla nuova configurazione della responsabilità di natura civile derivante dal DLgs. 494/96 per i progettisti e i responsabili della sicurezza, la Società si impegna a predisporre la copertura assicurativa, fermo restando quanto previsto dall'art. 63 del presente CCNL.

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

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

13- La Società, per il tramite dei responsabili delle Unità produttive, si impegna a comunicare ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza degli impianti, che ne facciano richiesta, i risultati collettivi ed anonimi dello studio sulle pregresse esposizioni ad amianto nelle Officine Grandi Riparazioni (Progetto 60 - 80).

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 60 - Trattamento economico durante le assenze per inabilità derivante da infortunio sul lavoro, da malattia professionale o da malattia contratta per cause di servizio

1 - Durante le assenze per infermità o lesioni dipendenti da fatti di servizio, per tutta la durata delle assenze stesse

o fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente compete l'intera retribuzione spettante in servizio; per quanto riguarda le competenze accessorie attribuite su base giornaliera od oraria queste sono calcolate sulla media di quelle percepite negli ultimi 30 giorni effettivamente lavorati, escludendo dal calcolo gli emolumenti non aventi natura retributiva (trasferta, trasloco, compensi diversi di cui al Capo XI delle DCA).

2 - Durante le assenze per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, la Società, nella qualità di datore del lavoro, integra il trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a concorrenza dell'importo dell'intera retribuzione di cui al precedente punto 1.

3 - Quando l'assenza dovuta alle cause di cui ai precedenti punti 1 e 2 non supera i limiti di carenza previsti dalle vigenti norme infortunistiche, viene corrisposto il trattamento di malattia di cui al punto 6 del precedente art. 56.

4 - Il diritto al trattamento di pensione privilegiata a carico del Fondo Pensioni per il personale delle Ferrovie dello Stato si conserva in base alle norme contenute nella parte terza del Testo Unico approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni e integrazioni.

[TORNA AL PRINCIPIO](#)

[UIL HOMEPAGE - MAIL](#)

- Art. 61 - Osservatorio Nazionale sul contenzioso legale;**
Art. 62 - Vestiario, indumenti protettivi e dispositivi di protezione individuale;
Art. 63 - Tutela legale; Art. 64 - Fondo di solidarietà; Art. 65 - Copertura assicurativa;
Art. 66 - Distacco presso Amministrazioni dello Stato o Enti pubblici;
Art. 66 bis - Distacco fra le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato SpA;
Art. 67 - Trasferimenti; Art. 68 - D.L.F.; Art. 69 - Titoli di viaggio

Art. 61 - Osservatorio Nazionale sul contenzioso legale

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

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

Per le questioni interessanti il settore Macchina, l'Osservatorio Nazionale paritetico sarà integrato da 2 membri scelti dalla Società FS, da 1 scelto dallo SMA.

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

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

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

4 - L'Osservatorio paritetico nazionale si riunisce di norma una volta al mese, coordinato a turno da uno dei componenti delle due parti. Il primo incontro si svolgerà entro marzo 1998.

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

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

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

6 - Le parti convengono di recepire nel presente CCNL il Regolamento dell'Osservatorio Nazionale sul contenzioso legale approvato con accordo in data 13 febbraio 1996, per le parti non in contrasto con quanto previsto ai precedenti punti da 1 a 5.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 62 - Vestiario, indumenti protettivi e dispositivi di protezione individuale

1 - La Società provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti ed oggetti di vestiario definiti dal regolamento allegato n. 11 al presente contratto.

2 - E' obbligo specifico del dipendente indossare sia l'uniforme prescritta che gli indumenti di servizio. A tal fine la Società si impegna a predisporre i necessari supporti logistici. Il cartellino in dotazione al personale conterrà l'indicazione della matricola e del profilo professionale del lavoratore.

3 - Si concorda sulla necessità della revisione dell'attuale specificazione degli indumenti protettivi e dei D.P.I. da completarsi entro il 30.6.1998, avendo come riferimento le reali situazioni di lavoro e ambientali ed utilizzando il contributo che potrà venire dai comitati paritetici di cui al precedente art. 59.

Fermo restando la responsabilità del datore di lavoro nell'assegnazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, gli organismi paritetici contribuiranno nella opportuna analisi delle necessità in relazione alle reali situazioni di lavoro ed ambientali.

4 - L'individuazione e la predisposizione dei necessari supporti logistici dovrà essere definita nei tavoli di ASA.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 63 - Tutela legale

1 - Il dipendente citato in giudizio civile o sottoposto a procedimento penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione alla Società.

2 - La Società FS garantisce, mediante apposita polizza assicurativa, la tutela legale e le spese di giudizio ai propri dipendenti che siano citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni.

3 - La garanzia di cui al punto precedente è sospesa nel caso di dolo del dipendente accertato con sentenza, ancorché non passata in giudicato.

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

4 - Per i casi antecedenti la stipula della polizza assicurativa, la Società provvederà direttamente al pagamento delle spese entro 60 gg. dalla richiesta avanzata dal dipendente.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 64 - Fondo di solidarietà

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

2 - La limitazione per dolo o colpa grave si applica anche alla responsabilità verso la Società che abbia risarcito il terzo del danno arrecatogli.

3 - Per il risarcimento alla Società FS ed a terzi in caso di colpa grave è previsto l'intervento del Fondo di solidarietà le cui regole di funzionamento e di gestione sono disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo stesso che fanno parte degli allegati al presente CCNL (Allegato 8).

4 - Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono i contenuti dell'accordo nazionale del 24.9.1996.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 65 - Copertura assicurativa

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

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

3 - La Società FS dichiara di disporre di coperture assicurative per i danni ai propri beni; pertanto gli addebiti a carico dei dipendenti previsti dall'art.64, punto 6, per danni rimborsabili dal Fondo di Solidarietà, verranno calcolati sulla base delle franchigie esistenti sulle polizze in essere.

4 - Relativamente alle problematiche di cui sopra, connesse alla copertura dei danni verso terzi, la Società FS farà in modo di evitare che le parti civili si costituiscano nel giudizio penale a carico dei dipendenti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 66 - Distacco presso Amministrazioni dello Stato o Enti pubblici

1 - Il dipendente, nell'esclusivo interesse della Società, può essere distaccato presso l'Amministrazione statale od altri enti.

2 - Il distacco è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza.

3 - In ogni altro caso previsto da disposizioni di legge l'onere economico è a carico dell'Amministrazione statale o dell'Ente utilizzatore.

4 - Il periodo trascorso dal dipendente in posizione di distacco è valutato a tutti gli effetti contrattuali.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 66 bis – Distacco fra le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato SpA

1. Dalla data di stipula del presente CCNL i distacchi da e presso le Società del Gruppo FS possono essere disposti solo previa interpellanza in cui vengano chiaramente definite le professionalità ed i requisiti richiesti.

2. A decorrere dall'1.1.1998 il personale ferroviario in atto distaccato presso le Società del Gruppo, permane nella situazione in essere.

3. I rientri in FS SpA dai distacchi possono aver luogo nell'ipotesi di rientri collettivi solo per i seguenti motivi:

- stato di crisi della Società presso cui si è distaccati;
- perdita del controllo da parte di F.S. S.p.A. della Società presso cui si è distaccati;
- rientro in FS S.p.A. delle attività svolte dalla Società presso cui si è distaccati;
- cessioni di ramo d'azienda;

Come per il restante personale le domande individuali di rientro saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

4. Viene istituito un Osservatorio Paritetico a livello nazionale per il monitoraggio dei distacchi e dei rientri secondo quanto previsto ai precedenti punti 1, 2 e 3 e per la verifica del corretto espletamento delle relative procedure.

5. Fermo restando quanto previsto ai punti precedenti, su aspetti integrativi/applicativi, potranno essere stipulati accordi specifici tra le parti nelle Società interessate.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 67 – Trasferimenti

1 - Il trasferimento del dipendente può essere disposto per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive od a domanda dell'interessato compatibilmente con le esigenze di servizio.

2 - Nel disporre il trasferimento la Società curerà di contemperare le esigenze di servizio con le obiettive e comprovate ragioni che il dipendente dovesse addurre contro il provvedimento direttamente o tramite i rappresentanti sindacali.

3 - In ogni caso il trasferimento e le ragioni di servizio che lo determinano, nonché le mansioni da espletare debbono essere comunicati per iscritto all'interessato con un congruo preavviso non inferiore a 15 giorni.

4 - I lavoratori di età superiore ai 55 anni se uomini e 50 se donne potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali.

5 - I trasferimenti avverranno con i criteri previsti dagli accordi sindacali in essere e sulla base delle graduatorie e delle disponibilità predefinite, fatte salve le disposizioni di legge e le norme contemplate nel presente CCNL. A tal fine il servizio ferroviario prestato anteriormente all'assunzione a tempo indeterminato sarà riconosciuto ai fini dell'anzianità per i trasferimenti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 68 - D.L.F.

1 - Il contributo della Società FS all'Associazione D.L.F., di cui all'art. 5 dello Statuto dell'Associazione, è stabilito, a partire dall'1.1.98, nella misura dell'1,2 per mille del monte salario complessivo.

2 - Resta confermato quanto stabilito dall'art. 6 dello Statuto e dall'art. 4 del Regolamento per quanto riguarda la disponibilità a titolo gratuito dei beni necessari allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Associazione D.L.F. La definizione specifica e dettagliata dei beni che rientrano nell'attività istituzionale dell'Associazione sarà oggetto di intesa tra le competenti strutture del Gruppo FS e l'Associazione stessa.

3 - La manutenzione straordinaria e l'adeguamento alle norme di legge dei beni immobili in dotazione all'Associazione D.L.F. sono a carico della Società FS così come previsto dall'art. 6 dello Statuto.

4 - L'affidamento all'Associazione D.L.F. di servizi alla categoria e di iniziative promosse dalla Società FS o derivanti da accordi sottoscritti dalle OO.SS., di cui all'art. 3 dello Statuto, saranno disciplinati da apposite convenzioni da stipularsi tra la Società FS e l'Associazione D.L.F.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 69 - Titoli di viaggio

Le parti, confermano la necessità di rivedere la problematica relativa ai titoli di viaggio entro il 15.4.98 in coerenza con la normativa di legge vigente.

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

Art. 70 - Mobilità professionale

1 - Il sistema della mobilità professionale è basato sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, al fine di promuovere lo sviluppo delle stesse, nell'ambito delle esigenze tecnico-organizzative e produttive della Società.

2 - Per tali specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economico-produttive, la Società può promuovere lo studio di aggiornate e più adeguate forme di organizzazione del lavoro, anche locali, che tendano a realizzare gli obiettivi di cui al precedente punto 1.

3 - Per il conseguimento degli obiettivi di cui ai precedenti punti 1 e 2, anche al fine di assicurare condizioni di lavoro migliori e di ridurre il grado di parcellizzazione delle mansioni, la Società, sentite le OO.SS., adotterà opportune iniziative quali:

- corsi di formazione e aggiornamento, riqualificazione e addestramento professionale;
- riconoscimento ed aggiornamento delle mansioni, dei ruoli e delle funzioni;
- utilizzazione volontaria del personale su diverse posizioni di lavoro, tramite interpellanze.

4 - In relazione alle interpellanze emanate dalla Società per il reperimento di risorse umane inter ASA/Società/Holding, la Società è impegnata a fornire specifiche informative alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL nel rispetto dell'art. 9 del presente CCNL, con riguardo sia alle relative esigenze sia al monitoraggio delle procedure espletate.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 71 - Formazione professionale

1 - Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni e pertanto sulla necessità che sia continuativa, sistematica e generalizzata utilizzando anche forme e metodi più avanzati e innovativi.

2 - I principali obiettivi che la formazione deve raggiungere, in tutti i settori/attività sono:

- percorsi di formazione ed addestramento professionale per il personale neoassunto;
- formazione per aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche;
- formazione per riqualificazione/ricomversione professionale finalizzata all'utilizzazione in un settore e/o profilo diverso da quello posseduto;
- formazione ed aggiornamento professionale per i passaggi di area funzionale e gli sviluppi di carriera;
- formazione ed aggiornamento professionale per il personale addetto all'attività formativa;
- formazione ed aggiornamento professionale specifici indirizzati al personale femminile;
- formazione per la crescita professionale mirata ad adeguare le risorse alle nuove esigenze ed al nuovo orientamento della Società (es. clientela, qualità, sicurezza);
- formazione professionale con carattere di "educazione professionale" permanente secondo piani e programmi definiti;
- formazione rivolta alla qualificazione, anche in termini di controllo di gestione, dell'area quadri ed a figure professionali "elevate" legate ai nuovi orientamenti dell'impresa;
- in tutti i corsi di formazione saranno previste ore di formazione relative alla legislazione nazionale, comunitaria e di applicazione interna dei diritti (leggi 1204/71, 903/77, 125/91, 104/92 e della raccomandazione CEE del 27.11.91 e allegato codice di comportamento).

3 - Entro il 30.6.1998 anche per le attività amministrative e tecnico/specialistiche dovranno essere identificati e concordati iter formativi obbligatori per lo svolgimento delle varie specializzazioni esistenti nell'ex settore uffici.

4 - Ai vari livelli di contrattazione verranno negoziate le finalità, i destinatari e le modalità di attuazione dei percorsi formativi.

Su tali materie dovranno essere informati anche i Comitati Bilaterali per le pari opportunità corrispondenti, per la formulazione di osservazioni di merito.

5 - La Società identifica in 5 giorni minimo annui pro capite l'attuale fabbisogno formativo (durante l'orario di lavoro), cui i ferrovieri hanno diritto ad usufruire, garantendo il coinvolgimento di tutti i settori, e si impegna a realizzare

strumenti permanenti di analisi delle necessità formative, sulla base delle quali programmare gli interventi formativi.

Si precisa che per il personale di macchina 4 dei 5 giorni di formazione sono dedicati esclusivamente all'aggiornamento professionale.

6 - Sarà cura della Società garantire la presenza femminile nelle commissioni d'esame e/o di selezione e fra i docenti dei corsi.

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

Di tale organismo faranno parte, con diritto di voto, un membro del C.P.O. nazionale di estrazione aziendale ed uno delle OO.SS., quest'ultimo a rotazione ogni sei mesi fra le rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale. Tale organismo si avvarrà delle informazioni che saranno rese disponibili dall'Anagrafe Formativa che FS SpA provvederà ad istituire.

8 - In analogia con il livello nazionale, e con esso collegati, verranno istituiti a partire dal 1° giugno 1998, fatti salvi i livelli di contrattazione, appositi Osservatori Paritetici per Unità Territoriale di Formazione, con cadenza quadrimestrale.

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

Art. 72 - Riequilibrio delle risorse umane

A) - Riequilibrio delle risorse umane

1 - Le procedure previste dal presente articolo si attivano successivamente alla definizione delle esigenze di personale, nel cui ambito saranno esaminate le possibilità di spostamento della produzione - ove possibile - a parità di costo, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

2 - La Società non darà unilateralmente corso alla mobilità territoriale e/o professionale del personale tutto e l'adeguamento della consistenza alle esigenze di personale definite sarà gestito facendo ricorso agli strumenti di seguito riportati, nonché ad assunzioni mirate in relazione a carenze territoriali/professionali non compensabili con gli strumenti sottoindicati.

Il reperimento delle risorse avverrà prioritariamente dall'interno. Le relative interpellanze, a cura della Holding centrale e territoriale, dovranno essere effettuate previa informazione alle OO.SS.

3 - A seguito della definizione delle esigenze di personale di cui sopra a livello decentrato, le parti a livello regionale/territoriale verificheranno l'esistenza di situazioni di eccedenza per ASA/Società/Direzione/Settore/attività/Unità produttiva nonché di situazioni di carenza per ASA/Società/Direzione/Settore/attività/Unità produttiva, ai sensi degli art. 9/10/11 del CCNL.

Nei profili/parametri per i quali nelle singole realtà verranno verificate eccedenze, non verranno attivate procedure per assunzioni, passaggi di area e trasferimenti, fino al completo riassorbimento delle eccedenze medesime e fino al determinarsi di diverse condizioni produttive/organizzative.

Il superamento delle situazioni di eccedenza, verrà effettuato utilizzando i seguenti strumenti:

- a) mobilità volontaria professionale, anche con mobilità geografica, verso le carenze, anche attraverso appositi corsi di riqualificazione;
- b) mobilità geografica volontaria verso carenza;
- c) part-time volontario orizzontale, verticale, di coppia.

Nella eventualità del permanere di situazioni di eccedenza si procederà alla contrattazione con le OO.SS. a livello regionale/territoriale per l'attuazione degli strumenti seguenti:

d) trasferimento entro il limite massimo di 60 minuti di percorrenza treno dalla residenza amministrativa a copertura di carenze nell'ambito della stessa struttura (Zona/Divisione o equiparata) e nello stesso settore professionale, fermo restando il profilo di appartenenza;

e) trasferimento verso altro settore professionale anche di altra struttura, ove sussista carenza, nell'ambito della stessa area professionale sempre nel limite massimo di una ora di percorrenza treno;

f) in caso di eccedenza, anche ai sensi del punto e), il trasferimento verso altra struttura ove sussistano carenze, sempre nell'ambito del settore professionale di appartenenza ed entro comunque il suindicato limite.

Nell'attuazione di quanto previsto dai punti d), e), f), in via transitoria restano in vigore le normative in essere già previste dall'art. 13 del CCNL 18.11.94 .

Rispetto a nuove eventuali immissioni per la copertura di analoghe posizioni di lavoro nelle località di provenienza, ai lavoratori trasferiti ai sensi dei punti d), e) ed f) verrà riconosciuta, a domanda, la priorità sulla base dei medesimi criteri che saranno utilizzati per la formulazione delle graduatorie per la mobilità non volontaria.

A.1) Criteri di esclusione dall'utilizzazione di strumenti non volontari

1 - Dipendente che deve seguire terapie mediche a carattere continuativo o terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo o malato di AIDS.

2 - Dipendente che deve assistere il coniuge/convivente di fatto ovvero assistenza unica a ascendente o discendente sino al 2° grado o altro familiare entro il 3° grado che sia portatore di handicap in base alla legge 104/92 ovvero tossicodipendente o etilista o malato di AIDS.

3 - Dipendente genitore unico con bambini compresi tra 0/13 anni.

4 - Dipendente che deve assistere per grave malattia o infermità il coniuge ovvero assistenza unica a ascendente o discendente sino al 2° grado.

B) - Formazione e riqualificazione professionale per il riequilibrio delle risorse

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

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

C) - Altre modalità di gestione delle eccedenze

Le parti convengono che al momento della definizione delle procedure e degli strumenti di cui al successivo punto D verificheranno ed armonizzeranno, con accordo tra le parti da raggiungere contestualmente entro il 28/2 p.v., gli strumenti, che non rientrano tra quelli previsti dal Fondo, quali la mobilità verso la P.A. e la risoluzione del rapporto di lavoro – anche incentivata – già previsti nel CCNL 18.11.94.

D) - Fondo di cui alla legge 449/97

I criteri e gli strumenti di cui al presente articolo verranno rimodulati ed armonizzati rispetto a quanto le parti converranno circa le modalità di funzionamento del Fondo di cui all'art. 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

E) L'utilizzazione degli strumenti di cui al presente articolo avverrà con contrattazione regionale/territoriale specifica, al fine di individuare l'articolazione degli strumenti più idonei alle singole realtà.

TORNA AL PRINCIPIO

UIL HOMEPAGE - MAIL

Art. 73 – Retribuzione; Art. 74 - Retribuzione base mensile, giornaliera e oraria;
Art. 75 - Retribuzione normale mensile, giornaliera ed oraria;
Art. 76 - Retribuzione convenzionale mensile, giornaliera ed oraria;
Art. 77 - Stipendi; Art. 78 - Progressione, attribuzione, effetti degli stipendi;
Art. 79 -Trattamento economico in occasione di passaggio di parametro o di area funzionale; Art. 80 -
Salario di posizione organizzativa/professionale;
Art. 81 - Tredicesima mensilità; Art. 82 - Assegno personale pensionabile;
Art. 83 - Indennità di utilizzazione; Art. 84 - Indennità di turno;
Art. 85 - Compenso per lavoro straordinario; Art. 86 - Compenso per lavoro a cottimo;
Art. 87 - Indennità per lavoro notturno; Art. 88 - Compenso per lavoro domenicale;
Art. 89 - Indennità di trasferta; Art. 90 - Indennità di flessibilizzazione dell'orario annuale;
Art. 91 - Premio di risultato annuale; Art. 92 - Indennità Quadri;
Art. 93 - Rivalutazione competenze accessorie trasversali

Art. 73 – Retribuzione

1 - Sono elementi della retribuzione base:

- a). lo stipendio (minimo tabellare, successive classi di stipendio biennali e aumenti periodici triennali, anche convenzionali, l'assegno personale pensionabile di cui all'art. 82 del presente CCNL, l'E.D.R. pensionabile previsto dal Protocollo d'intesa del 31.7.1992, l'E.D.R. pensionabile previsto dall'accordo nazionale dell'8.11.1995, l'E.D.R. pensionabile previsto dall'art. 80 del presente CCNL e l'eventuale assegno personale pensionabile determinato in applicazione del successivo art. 79);
b). l'indennità integrativa speciale.

2- Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- a) *la tredicesima mensilità;*
b) *il salario di posizione organizzativa/professionale;*
c) *l'indennità quadri per il personale dell'area Quadri;*
d) *l'indennità di utilizzazione per il personale appartenente ai primi sette parametri stipendiali, secondo le specificità di settore di cui all'allegato 7 al presente contratto;*
e) *l'indennità di turno;*
f) *l'eventuale compenso per lavoro straordinario feriale diurno, feriale notturno, festivo diurno e festivo notturno;*
g) *l'indennità per lavoro notturno ed il compenso per lavoro domenicale;*
h) *il premio di risultato annuale;*
i) *le altre competenze di cui all'allegato 7 al presente contratto;*
l) *ogni altro compenso previsto dalle D.C.A. di cui alla legge n. 34/70 e successive modificazioni o dal CCNL.*

3 - Per quanto riguarda l'E.D.R. pensionabile previsto dal Protocollo d'intesa del 31.7.92 e l'E.D.R. pensionabile previsto dall'accordo nazionale dell'8.11.95, così come modificato dall'accordo del 6.2.98, restano confermate le specifiche discipline previste negli accordi medesimi.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 74 - Retribuzione base mensile, giornaliera e oraria

- 1 - La retribuzione base mensile è costituita dagli elementi di cui al precedente articolo 73, punto 1, diviso 12.
2 - La retribuzione base giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
3 - La retribuzione base oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156,5.
4 - Tutte le voci retributive corrisposte su base mensile si dividono per 26 o per 156,5 ai fini del calcolo delle quote rispettivamente giornaliere e orarie.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 75 - Retribuzione normale mensile, giornaliera ed oraria

1 - La retribuzione normale mensile è costituita dalla retribuzione base di cui al precedente art. 73 punto 1.

- dall'indennità Quadri,
- dall'indennità di utilizzazione e/o dal salario di posizione organizzativa/professionale, per la parte corrisposta

in relazione alla presenza in servizio.

2 La retribuzione normale giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. La retribuzione normale oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156,5.

3 - Alla retribuzione normale come base di calcolo si fa ricorso nei casi espressamente previsti dal presente contratto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 76 - Retribuzione convenzionale mensile, giornaliera ed oraria

1 - La retribuzione convenzionale mensile è costituita dalla somma dei seguenti elementi:

- a).stipendio mensile tabellare, comprensivo delle classi di stipendio, in vigore al 1° gennaio di ciascun anno;
- b).indennità integrativa speciale in vigore al 1° gennaio di ciascun anno;
- c).rateo della tredicesima mensilità corrisposta nell'anno precedente.

2 - La retribuzione convenzionale giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
La retribuzione convenzionale oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156,5.

3 - La formula della retribuzione convenzionale di cui ai precedenti punti 1 e 2 è applicabile soltanto nei casi espressamente previsti nel presente contratto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 77 – Stipendi

1 - A decorrere *dal 1° luglio 1997*, al personale ferroviario competono i seguenti stipendi iniziali lordi in relazione al parametro di appartenenza:

parametro 100 L. 10.052.715
parametro 122 L. 12.264.311
parametro 135 L. 13.571.164
parametro 142 L. 14.274.851
parametro 156 L. 15.682.238
parametro 167 L. 16.788.036
parametro 186 L. 18.698.043
parametro 220 L. 22.115.971
parametro 275 L. 27.644.960

2 - A decorrere *dal 1° maggio 1998*, al personale di cui al precedente punto 1 competono i seguenti stipendi iniziali annui lordi:

parametro 100 L. 10.555.709
parametro 122 L. 12.877.964
parametro 135 L. 14.250.206
parametro 142 L. 14.989.103
parametro 156 L. 16.466.909
parametro 167 L. 17.628.036
parametro 186 L. 19.633.612
parametro 220 L. 23.222.557
parametro 275 L. 29.028.194

3 - Norma transitoria (*una tantum*)

Ai dipendenti in forza alla data del *9 maggio 1997* ed il cui rapporto di lavoro con la Società si sia instaurato prima dell'1.1.1996 è corrisposto un importo forfettario di lire 1.200.000 medie pro capite lorde sul parametro 167, così distribuito:

parametro 100 L. 718.563
parametro 122 L. 876.647
parametro 135 L. 970.060
parametro 142 L. 1.020.359
parametro 156 L. 1.120.958
parametro 167 L. 1.200.000
parametro 186 L. 1.336.527
parametro 220 L. 1.580.838
parametro 275 L. 1.976.048

Ai dipendenti in forza nel periodo dall'1.1.1996 all'8.5.1997, l'importo forfettario di cui sopra è liquidato in proporzione ai mesi di servizio prestato, ragguagliando a mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli effetti sugli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2120, comma 2, cod. civ., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del T.F.R.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando, inoltre, quanto derivante dal punto 2 degli accordi interconfederali 23.7.93 e 22.12.94 relativamente all'indennità di vacanza contrattuale, per cui le parti concordano che null'altro è dovuto a tale titolo con riferimento al rinnovo del CCNL.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 78 - Progressione, attribuzione, effetti degli stipendi

1 - La progressione degli stipendi annui iniziali lordi indicati nei precedenti punti 1 e 2 dell'art. 77 si sviluppa, per ciascun parametro, in 8 classi biennali di stipendio di importo fisso ed in 5 successivi aumenti periodici triennali, sempre di importo fisso, i cui importi sono quelli già previsti dall'allegato 1 all'accordo 1° agosto 1987 annesso al CCNL 87/89, qui di seguito indicati:

Parametri	Importo lordo annuo di una classe di stipendio.	Importo lordo annuo di un aumento periodico di stipendio dopo l'8ª classe
100	£ 316.800	£ 162.360
122	£ 386.496	£ 198.079
135	£ 415.008	£ 212.691
142	£ 437.184	£ 224.056
156	£ 484.704	£ 248.410
167	£ 510.048	£ 261.399
186	£ 573.408	£ 293.871
220	£ 652.608	£ 334.461
275	£ 804.672	£ 412.394

2 - Sono fatte salve tutte le posizioni economiche dei dipendenti che alla data del 1° luglio 1997 abbiano in godimento un numero di aumenti periodici superiore a quello previsto dal precedente punto 1. L'importo dei ratei dell'ulteriore aumento periodico, già maturati al 1°.7.1997, va corrisposto alla data in cui l'interessato avrebbe avuto titolo a percepire lo stesso per intero.

3 - Ai soli fini del trattamento di pensione, del T.F.R., dei passaggi al parametro superiore ed ai fini del conseguimento del successivo aumento periodico, al personale che abbia in godimento un numero di aumenti periodici inferiore ai 5 previsti dal precedente punto 1, fermo restando che i ratei dell'aumento periodico in corso di maturazione all'1.7.1997 si intendono maturati secondo la precedente normativa e saranno corrisposti alla data in cui l'interessato avrebbe avuto titolo a percepire l'aumento periodico per intero secondo la precedente normativa, i ratei residui dell'aumento periodico stesso fino alla concorrenza del triennio sono calcolati dividendo la differenza dell'importo dell'aumento periodico e dei ratei maturati all'1.7.1997 per il numero di mesi relativi al periodo dall'1.7.1997 alla data di scadenza del triennio.

4 - Ai fini dell'applicazione di norme vigenti, che prevedono l'attribuzione di aumenti periodici per situazioni particolari, gli stipendi iniziali e quelli relativi alle successive classi, previsti dal precedente punto 1, sono suscettibili di aumenti periodici convenzionali i quali sono pari per importo a quelli calcolati, per ciascuna ex categoria (attuali parametri), sulle corrispondenti classi di stipendio di cui alla tabella 2 allegata alla legge 10 luglio 1984, n. 292 (2,50% delle misure iniziali e delle successive classi di stipendio previste dalla tabella medesima).

5 - L'attribuzione degli stipendi di cui ai precedenti punti 1 e 2 dell'art. 77 ed 1 e 2 del presente articolo deve essere effettuata, alle decorrenze indicate ai punti medesimi, con il criterio della trasformazione tabellare e cioè assegnando all'interessato lo stipendio previsto per il parametro di appartenenza, con l'attribuzione del numero di classi e di eventuali aumenti periodici, anche convenzionali, in godimento a tali decorrenze e con conservazione dell'anzianità maturata nella classe o nell'aumento periodico ai fini dei successivi aumenti.

6 - Le classi di stipendio e gli aumenti periodici di stipendio, anche convenzionali, che cadono nel corso del mese, si conferiscono con decorrenza dal primo giorno dello stesso mese.

7 - Le misure degli stipendi hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sull'assegno personale pensionabile di cui al successivo art. 83, sul trattamento di quiescenza, sul T.F.R., sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, nonché sull'assegno alimentare.

Le misure iniziali degli stipendi hanno altresì effetto sull'equo indennizzo.

8 - L'assegno *ad personam* corrisposto in applicazione del punto 6 dell'art. 38 del CCNL '90/92 - utile a pensione e T.F.R. - è riassorbibile con il successivo passaggio di parametro.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 79 -Trattamento economico in occasione di passaggio di parametro o di area funzionale

1 - In occasione dei passaggi di area funzionale dalla Iª alla IIª e dalla IIª alla IVª, il personale viene inquadrato nel parametro iniziale della IIª o della IVª area funzionale e l'anzianità eventualmente maturata nel medesimo parametro dell'area funzionale di provenienza non è utile ai fini dell'ulteriore progressione automatica di parametro.

2 - In occasione dei passaggi al parametro superiore, ai dipendenti interessati è attribuito lo stipendio dato dalla misura iniziale del nuovo parametro, dall'incremento acquisito per classi ed aumenti periodici in godimento nel parametro di provenienza rispetto alla misura iniziale dello stesso parametro, nonché delle quote mensili della differenza fra la classe o l'aumento periodico in corso di maturazione e quella/o in godimento, maturate all'atto del passaggio.

3 - Le quote mensili di cui sopra si considerano maturate in numero corrispondente ai mesi di servizio trascorsi dalla decorrenza dell'ultimo stipendio integralmente percepito fino alla data dell'effettivo passaggio al parametro superiore, arrotondando a mese intero la frazione di mese immediatamente precedente il passaggio stesso se superiore a 14 oppure 15 giorni, a seconda che si tratti rispettivamente di febbraio o di mese diverso, e trascurando

correlativamente la frazione di mese pari o inferiore a 14 o a 15 giorni.

4 - Qualora il nuovo stipendio si collochi tra due classi o tra l'ultima classe ed il primo aumento periodico o tra due aumenti periodici successivi all'ultima classe, ferma restando la corresponsione del nuovo stipendio, il personale si considera inquadrato nella classe di stipendio o nell'aumento periodico immediatamente inferiore allo stipendio medesimo.

La differenza fra i due stipendi, quello corrisposto e quello di inquadramento, va considerata, previa temporizzazione, ai fini dell'ulteriore progressione economica. La temporizzazione della differenza fra i suddetti stipendi, espressa in mesi, è pari a 24 volte la differenza stessa divisa per l'importo della classe in corso di maturazione ovvero a 36 volte la differenza stessa divisa per l'importo dell'aumento periodico in corso di maturazione.

Tale differenza viene comunque corrisposta sotto forma di assegno personale utile ai fini della tredicesima mensilità, dell'assegno personale pensionabile di cui al successivo art. 82, della pensione e del T.F.R. ed è riassorbito al momento dell'attribuzione della classe o dell'aumento periodico successivi.

5 - In occasione dei passaggi ad altro profilo professionale nell'ambito dello stesso parametro della stessa area funzionale, ai dipendenti interessati si conserva lo stipendio e l'eventuale assegno personale in godimento; l'anzianità maturata nel parametro medesimo è utile ai fini dell'ulteriore progressione economica.

6 - In occasione dei passaggi dalla III alla IV area funzionale, ai dipendenti interessati si conserva il parametro 167, le classi, gli aumenti periodici e l'eventuale assegno personale in godimento; l'anzianità maturata nella III area funzionale non è utile ai fini dell'ulteriore progressione automatica di parametro, fatta salva la decorrenza utile per il conseguimento delle successive classi o dei successivi aumenti periodici.

7 - Nei casi di passaggio al parametro inferiore in applicazione dell'art. 33 punto 8 e dell'art. 43 punto 2 del presente contratto, al dipendente è attribuita la classe di stipendio di importo pari o immediatamente inferiore allo stipendio in godimento nel parametro di provenienza.

L'eventuale differenza è corrisposta sotto forma di assegno personale utile ai fini della tredicesima mensilità, dell'assegno personale pensionabile di cui al successivo art. 82, della pensione e del T.F.R. ed è riassorbibile soltanto in caso di passaggio al parametro superiore.

L'anzianità maturata nel parametro superiore è utile ai fini della ulteriore progressione economica.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 80 - Salario di posizione organizzativa/professionale

1 - Al fine di individuare e incentivare le potenzialità professionali funzionali alla introduzione di nuove tecnologie e alle azioni organizzative conseguenti, le parti convengono di istituire una voce retributiva mensile denominata "salario di posizione organizzativa/professionale".

2 - Entro *aprile 1998*, a livello di ASA/Società/Holding saranno previsti, nell'ambito dello stesso profilo professionale, importi differenziati del salario di posizione organizzativa/professionale costituiti dalla quota di cui al p.to 1 dell'art. 91, comunque erogata a partire dall'1.1.1998, nonché da quote da determinare dell'indennità di utilizzazione ed anche dall'eventuale accorpamento di altre competenze accessorie specifiche di settore, a parità di costi medi unitari '96.

A livello di Holding, con le stesse modalità saranno determinate le quote dell'indennità quadri, oltre a quelle già indicate nel precedente capoverso, da far confluire nel salario di posizione organizzativa/professionale.

3 - Tale salario concorrerà a formare un E.D.R. pensionabile, determinato secondo criteri omogenei tra settori/profili/utilizzazioni, in misura percentuale rispetto ai valori che verranno previsti in applicazione e nel contesto del p.to 2.

4 - Per il settore macchina, in aggiunta all'importo determinato in applicazione del precedente p.to 3, confluisce nell'E.D.R. pensionabile l'aliquota media annuale specifica di cui al CCNL 18.11.94, ferma restando la sua corresponsione mensile fino alla confluenza nel salario di posizione organizzativa/professionale di cui al precedente p.to 2.

5 - Nel caso di passaggio da una posizione organizzativa/professionale ad altra per la quale siano previsti importi inferiori del salario e dell'E.D.R. in questione, fermo restando che al dipendente compete il salario di posizione organizzativa/professionale previsto per la nuova posizione, in luogo dell'E.D.R. previsto per la nuova posizione va corrisposto un E.D.R. pari alla somma di tanti trentasettesimi dell'E.D.R. in godimento nella precedente posizione per quanti sono stati gli anni di effettivo servizio nella stessa e dei restanti trentasettesimi dell'E.D.R. previsto per la nuova posizione.

6 - L'E.D.R. pensionabile come sopra determinato non è utile ai fini della determinazione della 13^a mensilità e dell'assegno personale pensionabile di cui ai successivi artt. 81 e 82.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 81 - Tredicesima mensilità

1 - Entro il 20 dicembre di ciascun anno la Società corrisponde al dipendente una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione base (spettante al 1° dicembre) di cui all'art. 73 punto 1 del presente contratto, con esclusione dalla stessa dell'assegno personale pensionabile di cui al successivo art. 82 e dell'E.D.R. pensionabile di cui al precedente art. 80.

2 - Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3 - Nei soli casi di cessazione del rapporto di lavoro con decorrenza 16 febbraio, 16 aprile, 16 giugno, 16 settembre o 16 novembre, il dipendente ha diritto al relativo dodicesimo anche se la frazione di mese è pari a 15 giorni.

4 - Per i periodi trascorsi in una posizione di stato che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 82 - Assegno personale pensionabile

1 - A far data dal 1° giugno 1997 la Società corrisponderà al dipendente, entro il mese di giugno di ciascun anno, un assegno personale pensionabile, riferito al servizio prestato nel periodo 1° luglio dell'anno precedente – 30 giugno dell'anno in corso, di importo pari alla retribuzione base (spettante al 30 giugno dello stesso anno) di cui all'art. 73, punto 1, del presente contratto, con esclusione dalla stessa dell'assegno personale pensionabile di cui al presente articolo e degli E.D.R. pensionabili previsti dal Protocollo d'intesa del 31.7.1992 e dall'art. 80 del presente CCNL.

2 - Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del periodo indicato nel precedente punto 1, o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'assegno personale pensionabile quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Il mese di cessazione del rapporto di lavoro va comunque computato per intero nei confronti dei dipendenti esonerati per limiti di età e di servizio. L'assegno personale pensionabile va, inoltre, liquidato per intero a favore degli eredi del dipendente deceduto in attività di servizio, anche se all'atto del decesso il medesimo si trovava in aspettativa per motivi di salute.

3 - Al personale dell'area Quadri la misura dell'assegno personale pensionabile di cui al punto 1 da corrispondere va maggiorata del 20%.

4 - Per i periodi trascorsi in una posizione di stato che comporti una riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo dell'assegno personale pensionabile è ridotto (o aumentato) nella stessa proporzione.

5 - A decorrere dall'1.6.1997 l'assegno personale pensionabile di cui al presente articolo è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 83 - Indennità di utilizzazione

Al personale in servizio appartenente ai primi sette livelli è attribuita una indennità di utilizzazione i cui importi e modalità di attribuzione sono indicati, settore per settore, nell'allegato 7 - Nuove disposizioni sulle competenze accessorie - al presente contratto, fatto salvo quanto stabilito in applicazione dell'art. 80 del presente CCNL.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 84 - Indennità di turno

1 - Per ogni giornata di presenza, al personale, compreso quello dell'area Quadri fino alla riorganizzazione dell'area stessa secondo quanto previsto dal successivo art. 123, è attribuito, in base al tipo di turno espletato, un compenso negli importi di seguito riportati:

- a) turni fissi L. 800
- b) turni in seconda L. 1.200
- c) turni spezzati per 3 h. L. 1.600
- d) turni in seconda che intaccano il periodo 22.01 - 5.59 L. 2.000
- e) turni su 24 h. L. 2.400
- f) turni non cadenzati: macchina, viaggiante e navi traghetto L. 3.200

2 - I compensi di cui alle lettere da a) ad e) del precedente punto 1 vengono maggiorati del 20% qualora interessino personale i cui turni settimanali sono distribuiti su cinque giornate.

Il compenso di cui alla lettera f) del precedente punto 1 viene liquidato mensilmente sulla base del numero dei giorni del mese detratte: le domeniche, le altre festività cadenti nel mese stesso, nonché le assenze dovute a qualsiasi motivo.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 85 - Compenso per lavoro straordinario

1 - Per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il normale orario di lavoro, secondo quanto previsto dal presente contratto.

2 - Le misure orarie del compenso per lavoro straordinario sono confermate negli importi attualmente vigenti.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 86 - Compenso per lavoro a cottimo

1 - Quando occorre eseguire lavori eccezionali, rivestenti carattere di urgenza e con fasi esecutive che si prestano ad una valutazione dei tempi occorrenti, può essere adottato, d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente contratto, il sistema del lavoro a cottimo le cui tariffe e modalità di esecuzione sono definite di volta in volta.

2 - I compensi erogati per lavoro a cottimo non sono cumulabili con quelli previsti per il lavoro straordinario.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 87 - Indennità per lavoro notturno

1 - Al personale che presta servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 è corrisposta una indennità oraria notturna pari a

L. 3.250.

2 - Tale indennità non è cumulabile con la maggiorazione notturna prevista per trasferta, per lavoro straordinario e per ore di condotta e scorta; non viene altresì corrisposta al personale dei settori macchina, viaggiante e navi traghetto quando detto personale acquista titolo all'indennità di pernottazione.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 88 - Compenso per lavoro domenicale

1 - A tutto il personale che comunque viene chiamato a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposto un compenso pari a L. 21.000.

2 - Al personale dei settori Macchina, Viaggiante e Navi Traghetto, costretto per ragioni di servizio a rimanere nelle giornate domenicali assente dalla residenza o a bordo delle navi, il compenso di cui al precedente punto 1 viene corrisposto per prestazioni fino a due ore, nella misura del 50%.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 89 - Indennità di trasferta

1 - Le misure orarie dell'indennità di trasferta di cui all'art. 2 delle D.C.A. approvate con legge 11.2.1970, n. 34 e successive modificazioni ed integrazioni, sono:

Personale con parametro 275, 220 e 186	£ 1880
rimanente personale	£ 1380

2 - Per le ore di trasferta comprese fra le 22.00 e le 6.00, le misure indicate al precedente punto 1 vengono maggiorate del 50%.

3 - Il trattamento economico da attribuire al personale che si rechi per trasferta all'estero, viene determinato in base a quanto previsto dal D.M. Tesoro in data 24 maggio 1990.

4 - La normativa di applicazione dell'istituto è quella prevista dagli articoli dall'1 al 15 della legge 11.2.1970, n. 34 e successive modificazioni ed integrazioni.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 90 - Indennità di flessibilizzazione dell'orario annuale

In relazione a quanto previsto al punto 5 dell'art. 47 del presente contratto, per le prestazioni indicate, rese in un regime di orario che rispecchi le esigenze stagionali o periodiche di punte di traffico, è attribuito un compenso nei seguenti importi settimanali:

- Aree I, II e III L. 40.000 fino a 39 ore settimanali medie (fino a 37 ore settimanali medie per la manovra) L. 70.000 fino a 42 ore settimanali medie (fino a 40 ore settimanali medie per la manovra)
- Aree IV e V L. 60.000 fino a 39 ore settimanali medie L. 80.000 fino a 42 ore settimanali medie

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 91 - Premio di risultato annuale

1 - Sono soppressi, a decorrere dall'1.2.1998 il Premio di produttività e compartecipazione (per il settore macchina, al netto dell'aliquota media annuale specifica di cui al CCNL 18.11.94) e dall'1.1.1998 il premio per il settore macchina di cui all'accordo del 9.5.96.

Le seguenti quote:

- lire 450.000 annuali lorde medie sul parametro 167 del soppresso premio di produttività e compartecipazione per tutto il personale ferroviario, dall'1.2.1998;
- lire 320.000 annuali lorde pro capite del soppresso premio per il settore macchina di cui all'accordo del 9.5.96 per il solo p.d.m., dall'1.1.1998, vengono destinate a base parametrata del salario di posizione organizzativa/professionale di cui all'art. 80.

Da tale data tali somme verranno comunque corrisposte su base mensile.

Per gli anni 1998 e 1999, a partire dall'1.2.98 e fino al 30.4.99, le 450.000 lire annuali di cui al primo alinea del precedente capoverso ammontano a lire 90.000 annue lorde medie sul parametro 167.

2 - A decorrere dall'1.1.1998 è istituito il Premio di risultato annuale per tutto il personale ferroviario.

Il nuovo istituto è costituito da un montante per ciascuna ASA/Società/Struttura di Holding calcolato quale valore medio pro capite annuale lordo di lire 810.000 (lire 1.390.000 annuali lorde per il settore macchina, in applicazione dell'accordo di settore del 9.5.96) in relazione al numero medio di addetti di ciascun anno.

Per ogni ASA/Società/Struttura di Holding ne viene concordata tra le parti un'articolazione tale da prevederne l'erogazione correlata direttamente all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di produzione/efficienza/qualità, i cui indicatori sono individuati e concordati a livello nazionale, dando luogo ad una variazione da 1 a 6 fra il valore minimo e massimo delle Unità produttive territoriali di ogni ASA/Società/Struttura di Holding.

3 - Entro il 15 febbraio di ogni anno, in un apposito incontro di ASA/Società/Struttura di Holding e OO.SS viene illustrato l'andamento degli indicatori assunti per la determinazione del Premio di risultato dell'anno precedente e, sui relativi dati consuntivati, si procede conseguentemente all'attribuzione dei montanti ad ogni singola realtà produttiva territoriale di ASA/Società/Struttura di Holding fermo restando il montante nazionale di cui al precedente

punto 2.

4 - Come previsto dall'art. 9.2.2.B.4 del presente CCNL e sulla base di obiettivi concordati al livello periferico competente, saranno contrattate le modalità di distribuzione tra gli impianti del montante assegnato ad ogni singola realtà produttiva territoriale ai sensi del precedente punto 3.

5 - Le somme maturate verranno corrisposte in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di maggio di ogni anno successivo a quello cui il premio di risultato si riferisce.

6 - Contestualmente alla definizione dello Statuto del Fondo di previdenza complementare di cui al successivo art. 118, le parti convengono di escludere il premio di risultato annuale di cui al presente articolo dalla base di computo del T.F.R.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 92 - Indennità Quadri

1 - Fino alla riorganizzazione dell'area Quadri secondo quanto previsto al successivo art. 123, al personale dell'area è confermata l'attribuzione dell'indennità Quadri, così articolata:

- a) indennità di base;
- b) indennità di posizione;
- c) superminimo.

2 - a) L'indennità di base è pari a L. 500.000 per il parametro 220 e a L. 600.000 per il parametro 275;

b) l'indennità di posizione si articola, per ciascuna categoria, su tre misure determinate in sede nazionale ed è riferita al posto di funzione effettivamente ricoperto.

Per il personale con profilo di Ispettore Capo e di Ispettore Principale l'indennità di posizione è comunque pari al valore massimo, rispettivamente, dei parametri 275 e 220.

Le misure dell'indennità di posizione sono:

Parametro 220	3 ^a misura	£ 400.000
	2 ^a misura	£ 300.000
	1 ^a misura	£ 185.000
Parametro 275	3 ^a misura	£ 600.000
	2 ^a misura	£ 400.000
	1 ^a misura	£ 277.000

I criteri per la determinazione delle tre misure nonché la valutazione dei posti (da rivedere annualmente) sono definiti con le OO.SS. stipulanti il presente contratto, tenendo conto della omogeneità professionale dei diversi profili;

c) il superminimo è attribuito dal Dirigente da cui il Quadro dipende, attraverso la valutazione del merito individuale effettuata sulla base di fattori definiti d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Le misure previste sono le seguenti:

Valutazione	parametro 220	parametro 275
1-7	187.500	262.500
8	210.000	297.000
9	232.500	331.500
10	255.000	366.000
11	277.500	400.500
12	300.000	435.000
13	322.500	469.500
14	345.000	504.000
15	367.500	538.500
16	390.000	573.000
17	412.500	607.500
18	435.000	642.000
19	457.500	676.500
20	480.000	711.000
21-30	500.000	
21		745.500
22-30		750.000

Per gli Ispettori Principali e gli Ispettori Capo la misura minima è pari, rispettivamente, a L. 395.000 e a L. 589.000.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 93 - Rivalutazione competenze accessorie trasversali

Fermo restando quanto previsto dall'attuale CCNL in materia, si attiverà dal 1.3.1998 uno specifico gruppo di lavoro con le OO.SS. stipulanti che verificherà la possibilità di rivalutazione delle competenze accessorie trasversali: indennità di turno (art. 84), lavoro notturno e pernottazione (art. 87), lavoro domenicale (art. 88) e reperibilità (art. 46 All. 7 CCNL 90/92), nel quadro di un complessivo riordino delle attuali competenze accessorie a parità di costi, come previsto dal Protocollo del 9.5.1997.

[TORNA AL PRINCIPIO](#)

[UIL HOMEPAGE - MAIL](#)

Art. 94 - Doveri del personale; Art. 95 - Sanzioni disciplinari;
Art. 96 - Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto; Art. 97 - Mancanze punibili con la multa; Art. 98 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni; Art. 99 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni;
Art. 100 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni; Art. 101 - Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso; Art.102 - Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso;
Art. 103 - Devoluzione ritenute per multe; Art.104 - Concorso di mancanze;
Art.105 - Concorso di più persone nella mancanza; Art.106 - Circostanze attenuanti;
Art.107 - Procedimento disciplinare; Art. 108 - Impugnazione delle sanzioni disciplinari e Collegio di Conciliazione ed Arbitrato; Art.109 - Sospensione d'ufficio;
Art. 110 - Allontanamento cautelativo; Art. 111 - Assegno alimentare in pendenza di giudizio su licenziamento disciplinare

Art. 94 - 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 della Società.

2 - 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;
- b) deve avere cura dei locali della Società e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
- c) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dalla Società in materia di sicurezza del lavoro;
- d) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio secondo quanto previsto dall'articolo 47;
- e) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità;
- f) deve osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, oltre che attenersi alla riservatezza circa notizie ed informazioni relative a provvedimenti od operazioni di qualsiasi natura;
- g) 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 l'atto sia vietato dalla legge penale;

h) deve comunicare alla Società la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;

i) è obbligato a recarsi in servizio fuori sede, sia all'interno che all'estero, secondo gli ordini ad esso impartiti nel rispetto degli accordi vigenti;

l) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso al proprio impianto entro il primo giorno di assenza ed a recapitare o a trasmettere, al più presto possibile, al proprio impianto il certificato medico contenente la prognosi. Ogni altra assenza diversa dalla malattia deve essere preventivamente autorizzata.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 95 - Sanzioni disciplinari

Nel presente contratto la materia disciplinare è regolamentata nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

1 - 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 dello stipendio iniziale, ragguagliato a giornata, previsto per il profilo di appartenenza;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 1 a 10 giorni, senza perdita di anzianità;
- e) licenziamento.

2 - Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorso un anno dalla loro applicazione.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 96 - 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.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 97 - Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 96;
- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di servizio;
- c) per assenza arbitraria non superiore a due giorni;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso il pubblico;
- 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) 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 della Società.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 98 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 97;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per essere sotto constatato 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 arbitraria da tre a sei giorni;
- 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 della Società;
- 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 della Società, o vantaggio per sé o per terzi.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 99 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni

1 - Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 98;
- 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 la Società, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- d) per assenza arbitraria da sette a dieci giorni;
- e) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno alla Società 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 della Società e di quanto alla Società è affidato; g) per alterchi con vie di fatto negli impianti della Società;
- h) per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

2 - Le parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie sessuali, costituiscono un aspetto estremamente delicato la cui importanza va tenuta nella migliore considerazione.

Saranno posti in essere, anche d'intesa con il Comitato bilaterale paritetico per le pari opportunità, tutti gli accorgimenti volti a sensibilizzare i preposti affinché pongano la massima attenzione su tale problema, intervenendo con la dovuta riservatezza, ma con la massima fermezza per evitare tali episodi. Ciò indipendentemente dai provvedimenti disciplinari del caso.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 100 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 99;
- b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia della Società, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per manifestazioni caluniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
- 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 oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento del servizio;
- g) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
- 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.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 101 - Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

1 - Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze considerate di gravità equivalente:

- a) per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente art. 100;
- b) per essere sotto constatato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;
- c) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi od apparecchi inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno al materiale o alle persone;
- d) 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;
- e) 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 della Società o ad essa affidati;
- f) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- g) per assenza arbitraria dal servizio superiore a 10 giorni consecutivi;
- h) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio.

2 - Il ricorso, seppure errato, a tassi di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nel punto c), a meno che il personale non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

TORNA AL PRINCIPIO

Art.102 - Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per una delle seguenti mancanze considerate di gravità equivalente:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza della Società o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società 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 della Società 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;
f) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplodenti o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito ferroviario;
h) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, nonché per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno della Società o di terzi;
i) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
l) per qualsiasi condanna passata in giudicato per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e falsità;
m) 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;
n) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi comprese l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui all'art. 35 del presente CCNL.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 103 - Devoluzione ritenute per multe

A decorrere dall'1.7.1998 l'importo delle ritenute per multe è devoluto al Fondo Sanitario Integrativo di cui all'art. 119 del presente CCNL.

TORNA AL PRINCIPIO

Art.104 - Concorso di mancanze

Il dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni ed omissioni tra loro collegate da un medesimo nesso psicologico ed accertate con un unico procedimento, incorre nella punizione comminata per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

TORNA AL PRINCIPIO

Art.105 - Concorso di più persone nella mancanza

1 - I coautori, gli istigatori ed i complici dei dipendenti che commettono fatti costituenti mancanze disciplinari ai sensi dei precedenti artt. 96, 97, 98, 99, 100, 101 e 102 sono puniti come gli autori principali.
2 - Parimenti, sono puniti come gli autori principali coloro che, avendone l'obbligo, omettono deliberatamente di denunciare fatti costituenti mancanze disciplinari ai sensi dei precedenti articolo 96, 97, 98, 99, 100, 101 e 102.

TORNA AL PRINCIPIO

Art.106 - Circostanze attenuanti

Quando concorrono circostanze attenuanti e/o buoni precedenti del dipendente, può essere inflitta la sanzione di grado inferiore a quella comminata per la mancanza commessa.

TORNA AL PRINCIPIO

Art.107 - Procedimento disciplinare

1 - La Società 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, tenuto conto anche dei tempi tecnici imposti dalle esigenze istruttorie, deve essere tempestiva e deve avvenire entro 30 giorni dalla cognizione del fatto. Nei casi in cui siano necessari particolari e prolungati accertamenti tecnici la contestazione verrà mossa entro 30 giorni dalla loro conclusione e comunque non oltre 150 giorni dalla cognizione dell'evento.
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 300/70 e delle norme contrattuali.
4 - La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza 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 non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le giustificazioni.
7 - Il provvedimento disciplinare dovrà essere notificato entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6.
8 - I termini di cui al punto 7 possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.

9 - La notifica può avvenire:

- mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
- con piego raccomandato, con avviso di ricevimento, del provvedimento disciplinare spedito 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.

10 - In mancanza di notifica 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.

11 - L'esecuzione dei provvedimenti disciplinari previsti agli artt. 96, 97, 98, 99 e 100, fatta eccezione, quindi, per il licenziamento, non può aver luogo prima che siano trascorsi i 20 giorni dalla data di notifica, utili per ricorrere al Collegio di conciliazione ed arbitrato.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 108 - Impugnazione delle sanzioni disciplinari e Collegio di Conciliazione ed Arbitrato

1 - Entro 20 giorni dalla comunicazione del provvedimento disciplinare il dipendente, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, può richiedere, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato, che sul provvedimento disciplinare si pronuncino un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo le disposizioni di legge vigenti e di contratto.

2 - Allo scopo vengono costituiti, in conformità alla previsione di cui all'art. 7, 6° comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dei Collegi di conciliazione ed arbitrato secondo i seguenti criteri di competenza:

- a) Collegi di conciliazione ed arbitrato costituiti presso la Direzione Risorse Umane per il personale della Sede Centrale, e presso il Presidio Territoriale Holding nel cui ambito territoriale presta attività il dipendente destinatario del provvedimento disciplinare, competente a trattare di reclami contro sanzioni disciplinari consistenti in rimprovero scritto, multa o sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- b) Collegio di conciliazione ed arbitrato centrale, costituito presso la Direzione Risorse Umane, competente per le sanzioni di licenziamento con o senza preavviso.

3 - La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

4 - Nel caso di licenziamento, se la Società adisce il Giudice ordinario, è tenuta a corrispondere al lavoratore l'equivalente della retribuzione fino alla sentenza.

5 - Il Collegio di conciliazione ed 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.

6 - I Collegi di conciliazione sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dalla Società e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

7 - Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti dell'U.P.L.M.O.

8 - In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, cui compete la nomina del Presidente ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.

9 - Le parti convengono di operare, ciascuno per la parte di competenza, affinché i Collegi di conciliazione ed 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 comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio stesso.

10 - Le spese del Collegio di conciliazione ed arbitrato nei procedimenti disciplinari sono a carico della Società nei casi di sua soccombenza; nella misura del 50% a carico della Società e del 50% a carico del lavoratore nei casi di soccombenza di quest'ultimo; negli altri casi le misure saranno definite dal Collegio stesso.

11 - Se la Società non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione ed arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.

12 - Le parti concordano che in ogni caso resta ferma la facoltà dei dipendenti di richiedere la costituzione del Collegio di conciliazione ed arbitrato previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in alternativa ai Collegi istituiti come stabilito al punto 2 del presente articolo.

13 - Con protocollo tra le OO.SS. è costituito, a livello nazionale e territoriale, tra FILT, FIT, UILT e FISAFS, un Comitato Intersindacale per la gestione delle vertenze presso i Collegi di conciliazione ed arbitrato. Il Comitato indicherà il membro designato dalle OO.SS. caso per caso, facendo salvo il rapporto di fiducia che collega il lavoratore alla sua organizzazione sindacale.

Per le vertenze riguardanti personale del settore Macchina il Comitato di cui sopra viene integrato con un membro designato dallo SMA.

TORNA AL PRINCIPIO

Art.109 - Sospensione d'ufficio

1 - Il dipendente, che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque restrittivo della libertà.

2 - Allo stesso dipendente è concesso, fino alla sentenza di primo grado, un assegno alimentare in misura non

superiore alla metà dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, oltre all'eventuale trattamento per nucleo familiare.

3 - In caso di successivo proscioglimento o assoluzione, l'importo dell'assegno alimentare è dedotto da quanto dovuto al dipendente a rifusione delle retribuzioni non corrisposte.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 110 - Allontanamento cautelativo

1 - La Società può disporre, ove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare, o a titolo di imputazione penale, l'allontanamento cautelativo del dipendente dal servizio, corrispondendogli la retribuzione normale.

2 - L'allontanamento cautelativo non può avere durata superiore a trenta giorni.

3 - Quando il procedimento disciplinare si concluda con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, deve essere computato il periodo dell'allontanamento cautelativo sofferto, ferma restando la privazione della retribuzione per gli effettivi giorni di sospensione irrogati.

4 - Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo è valutabile a tutti gli effetti quale servizio prestato.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 111 - Assegno alimentare in pendenza di giudizio su licenziamento disciplinare

1 - Il dipendente licenziato per una delle cause previste ai precedenti artt. 101 e 102 e che abbia impugnato il licenziamento avanti alla Autorità Giudiziaria o al Collegio di cui all'art. 108 ha diritto alla corresponsione, da parte della Società, di un assegno alimentare in misura non superiore alla metà dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale oltre all'eventuale trattamento per nucleo familiare, ove il giudizio instaurato si prolunghi oltre 60 giorni dalla fine del rapporto di lavoro, a far tempo dal 61° giorno.

2 - Qualora il dipendente abbia adito l'Autorità giudiziaria dopo il 61° giorno dalla data di cessazione del rapporto, l'assegno citato viene erogato a far tempo dalla rituale produzione del ricorso.

3 - Nel caso di successivo annullamento del licenziamento, l'importo dell'assegno alimentare è dedotto da quanto dovuto al dipendente a rifusione delle retribuzioni non corrisposte.

4 - Le disposizioni che precedono si applicano anche nella ipotesi di sospensione del giudizio ordinario od arbitrale dovuta a procedimento penale pregiudiziale.

5 - In ogni caso l'assegno alimentare non è dovuto dal momento in cui il dipendente ha diritto a percepire il trattamento di pensione.

TORNA AL PRINCIPIO

[UIL HOMEPAGE](#) - [MAIL](#)

Art. 112 - Cause di risoluzione del rapporto di lavoro; Art. 113 - Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso - Indennità sostitutiva; Art. 114 - Licenziamento per inidoneità fisica; Art. 115 - Risoluzione del rapporto di lavoro per il compimento dei limiti di età e di servizio; Art. 116 - Retribuzione dell'ultimo mese di servizio; Art. 117 - Trattamento di quiescenza e previdenza; Art. 118 - Fondo di Pensione complementare; Art. 119 - Fondo Sanitario Integrativo; Disposizioni in materia di risoluzione del rapporto di lavoro e di trattamento di quiescenza del personale inquadrato nei ruoli F.S. in base a speciali disposizioni di legge: Art. 120; Art. 121; Art. 122

Art. 112 - Cause di risoluzione del rapporto di lavoro

1 - Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti della F.S. SpA è stabile.

2 - Superato il periodo di prova, esso può risolversi, oltre che per il decesso del dipendente, soltanto per una delle seguenti cause:

- a) per compimento dei limiti di età e di servizio indicati nell'allegato n. 4;
- b) per dimissioni;
- c) per licenziamento ai sensi dei precedenti articoli 101 e 102;
- d) per inidoneità fisica a qualsiasi mansione ferroviaria in genere;
- e) per mancato conseguimento delle abilitazioni obbligatorie entro i termini fissati, secondo quanto disposto al punto 2 del precedente articolo 34;
- f) nel caso in cui, senza giustificato impedimento, il dipendente, al termine dell'aspettativa per servizio militare, non si ponga tempestivamente a disposizione della Società, secondo quanto disposto al punto 5 del precedente articolo 54.

3 - Superato il periodo di prova, fuori dai casi previsti nel presente articolo, ogni provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro è nullo.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 113 - Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso - Indennità sostitutiva

1 - 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 sono stabiliti al seguente punto 2 a seconda dell'anzianità e dell'area professionale cui appartiene il dipendente.

2 - Il preavviso in caso di licenziamento per motivi disciplinari di cui all'art. 101, per inidoneità fisica di cui al successivo art. 114, è fissato come da prospetto seguente:

3 - In caso di dimissioni i termini di cui al punto 2 sono ridotti della metà.

4 - La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai precedenti punti 2 e 3 deve corrispondere all'altra, ove questa lo consenta, un'indennità pari all'importo dell'intera retribuzione normale.

5 - In caso di decesso del dipendente, la Società corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 del Codice Civile.

6 - Nel caso di compimento dei limiti di età e di servizio, nonché nel caso previsto al punto 5 del precedente art. 54 (mancato ritorno in servizio dal periodo militare), la risoluzione del rapporto avviene senza obbligo per la Società di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 114 - Licenziamento per inidoneità fisica

1 - Salvo quanto disposto al precedente art. 45 il dipendente divenuto fisicamente inidoneo a qualsiasi mansione ferroviaria può essere licenziato con preavviso o con pagamento della relativa indennità, previo accertamento della inidoneità fisica mediante visita collegiale di tre medici designati dalla Società. Il dipendente può farsi assistere da medici di sua fiducia, assumendone il relativo onere.

2 - Il risultato della visita, con l'indicazione della inidoneità constatata e delle cause che la produssero, deve essere comunicato per iscritto all'interessato che, entro 30 giorni, può chiedere una visita di revisione, con diritto ad ottenere, a domanda, copia degli atti relativi al primo accertamento sanitario. La visita di revisione viene eseguita da un Collegio di tre medici della Direzione Sanità designati dalla Società, diversi da quelli che hanno effettuato la visita collegiale di cui al precedente punto 1, fermo restando il diritto del dipendente di farsi assistere da medici di sua fiducia, assumendone il relativo onere.

3 - Quando, per alcuna delle infermità invalidanti, sia in corso, a cura dei competenti istituti assicuratori, il procedimento per l'eventuale riconoscimento della dipendenza dell'infermità medesima da infortunio sul lavoro o da

malattia professionale ai sensi del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni, nei verbali di cui al precedente punto 2 deve essere omissivo il giudizio sulle cause dell'inidoneità, con l'espressa riserva dell'emissione, a conclusione dei procedimenti anzidetti, di un successivo verbale, completo in ogni sua parte, salvi gli effetti del licenziamento che fosse stato eventualmente nel frattempo già intimato. L'ulteriore provvedimento, a seguito ed in relazione a detto nuovo verbale, deve, ad integrazione dell'originario provvedimento, precisare motivatamente che l'inidoneità che ha provocato il licenziamento stesso dipende, o meno da cause di servizio.

4 - Qualora per qualsiasi ragione non sia possibile o risulti estremamente difficoltoso procedere alla visita collegiale per l'accertamento della inidoneità fisica al servizio ferroviario o a quella di revisione di cui ai precedenti punti 1 e 2, nel rispetto della prescritta procedura, un Collegio composto da tre medici designati dalla Società procede all'esame del caso sulla base degli atti. Il dipendente interessato ha, in tal caso, diritto a presentare la documentazione medica ritenuta necessaria ed a far partecipare, in qualità di consulente di parte, medici di sua fiducia, assumendone il relativo onere.

5 - Durante gli accertamenti sanitari e fino all'eventuale licenziamento il dipendente è considerato assente per malattia, nei limiti e con l'osservanza di quanto previsto dai precedenti artt. 56 e 57.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 115 - Risoluzione del rapporto di lavoro per il compimento dei limiti di età e di servizio

1 - Il rapporto di lavoro si risolve per il compimento dei limiti di età e di servizio utile per la pensione, indicati nell'allegato n. 4 al presente contratto, come modificato per effetto dell'art. 5 del DLgs. 30 dicembre 1992, n. 503 e dell'art. 11 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

Nei confronti del personale di sesso femminile iscritto al Fondo Pensioni ferroviario detti limiti di età, ove più elevati, possono essere sostituiti, a domanda, dal limite unico di 60 anni, ai sensi del comma 21 dell'art. 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2 - Qualora, alla data del compimento del limite di età, non sia stato compiuto il limite di servizio, la risoluzione del rapporto avviene al compimento di tale ultimo limite e, comunque, non oltre il 65° anno di età.

3 - In tal caso, a coloro che non abbiano raggiunto il limite prescritto è liquidata la pensione come se avessero raggiunto il predetto limite, assoggettando la pensione alle ritenute per fondo pensioni per tutto il tempo necessario, all'atto della risoluzione, a raggiungere un numero di anni utile per la liquidazione, pari ai limiti stessi.

4 - Nei confronti del dipendente che sia già titolare di pensione ordinaria diretta a carico dello Stato o del Fondo Pensioni per il personale delle Ferrovie dello Stato, i limiti di servizio di cui al precedente punto 1 sono sostituiti dal limite unico di servizio vigente alla data di cessazione dal servizio, di cui all'art. 6 del D.Lg. 30 dicembre 1992, n. 503 e successive modificazioni ed integrazioni.

5 - Nei confronti del personale ferroviario trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 6 del Decreto Legge 22 dicembre 1981, n. 791, nel testo sostituito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54 e nell'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, come modificato dall'art. 1 del D.Lg. 30 dicembre 1992, n. 503.

6 - Nei confronti del personale assunto con decorrenze successive al 31.12.1995 e che, alla data dell'1.1.1996 non vantava alcuna anzianità contributiva utile ai fini di pensione, e nei confronti dei dipendenti che operano per la liquidazione della pensione esclusivamente con le regole del sistema contributivo ai sensi del comma 23 dell'art. 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335, il collocamento a riposo per pensionamento di vecchiaia avviene al compimento dell'età anagrafica di 65 anni o, a domanda dei dipendenti interessati, in qualsiasi momento a partire dalla data di compimento del 57° anno di età.

E' fatta salva l'applicazione delle norme delegate di cui all'art. 2, comma 23, lettera a), della citata legge n. 335/1995.

Il mantenimento del profilo di appartenenza è subordinato alla verifica del permanere dell'idoneità fisica alle mansioni del profilo stesso.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 116 - Retribuzione dell'ultimo mese di servizio

1 - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto 2, lettere a) e d), del precedente art. 112 viene corrisposto al dipendente, per tutto il mese in corso, lo stipendio iniziale del parametro di appartenenza, le classi, gli aumenti periodici, l'eventuale assegno personale di cui all'art. 79 del presente CCNL e l'indennità integrativa speciale in godimento nonché il rateo di tredicesima mensilità spettanti nella misura intera o ridotta fruita.

2 - In caso di decesso del dipendente, la retribuzione di cui al precedente punto, intera o ridotta, per tutto il mese in corso viene corrisposta agli eredi.

3 - In tutti gli altri casi di risoluzione, la retribuzione cessa con l'ultimo giorno di effettivo servizio.

4 - Tutte le restanti competenze competono sulla base del numero di giorni di servizio effettivamente prestati.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 117 - Trattamento di quiescenza e previdenza

1 - In relazione a quanto previsto dall'art. 21, ultimo comma, della legge 17 maggio 1985, n. 210, per l'iscrizione del personale al Fondo Pensioni e per il trattamento di quiescenza a carico dello stesso Fondo, continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nel Testo Unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato, approvato con DPR 29 dicembre 1973, n. 1092 e successive modificazioni ed integrazioni. Per il trattamento di quiescenza del personale con i profili del settore delle Navi Traghetto, continuano ad applicarsi le disposizioni della legge 26 luglio 1984, n. 413.

2 - Per l'applicazione dell'art. 219 del Testo Unico di cui al DPR 29 dicembre 1973, n. 1092, ai fini della liquidazione del trattamento di quiescenza si tiene conto della equiparazione fra le cause di risoluzione del rapporto di lavoro previste dal presente contratto e quelle di cui allo Stato Giuridico del personale ferroviario approvato con la legge 26 marzo 1958, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni.

3 - Per quanto concerne il trattamento di fine servizio, al personale ferroviario si applicano le norme sul TFR di cui

all'art. 2120 c.c., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, e le clausole degli accordi nazionali in essere, allegati al presente CCNL, stipulati per l'attuazione di detta normativa di legge.

Nei confronti del personale già iscritto all'O.P.A.F.S. alla data del 31.5.1994, la suddetta disciplina legale e convenzionale del "trattamento di fine rapporto" si applica con effetto dall'1.1.1996.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 118 - Fondo di Pensione complementare

Le parti convengono sulla istituzione di un Fondo di Pensione complementare, con le seguenti modalità:

1 - Come previsto in materia dal CCNL 18.11.1994, si conviene di dare avvio, a partire dalla data di stipula del presente CCNL ai lavori per la costituzione del Fondo di Previdenza Complementare in applicazione a quanto previsto da D.Lgs. 21.4.1993, n.124 e successive modifiche ed integrazioni, che fornirà prestazioni pensionistiche complementari dei trattamenti di pensione pubblica.

2 - Le parti definiranno gli aspetti costitutivi e funzionali del fondo medesimo prevedendo un sistema a capitalizzazione individuale a contribuzione definita nonché le clausole attraverso le quali si possa verificare nel tempo la persistenza dei presupposti costitutivi del Fondo.

3 - La FS S.p.A. contribuirà al Fondo nella misura dell'1% dell'insieme delle voci retributive di seguito elencate, a far data dal 1.10.98: minimi tabellari, classi e aumenti periodici, indennità integrativa speciale, E.D.R. 31.7.92, E.D.R. 8.11.95, indennità quadri.

4 - I lavoratori che, su base volontaria, vorranno aderire al Fondo, contribuiranno in pari misura.

5 - Il Fondo verrà altresì finanziato, fin dall'atto della sua costituzione, mediante quote del TFR maturato nell'anno per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito, nelle misure del:

a) 18% medio per i lavoratori assunti in data antecedente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/93 (e cioè prima del 28.4.1993);

b) 100% per i lavoratori assunti successivamente al 28.4.1993.

6 - In sede di applicazione tecnica, nei limiti complessivi del versamento di TFR maturato nell'anno per i lavoratori aderenti al Fondo, assunti in data antecedente al 28.4.1993, le quote individuali di TFR, di cui al precedente punto 5.a), saranno articolate tenendo conto dell'anzianità maturata da ciascun lavoratore all'atto dell'adesione al Fondo. In ogni caso la quota di TFR da destinare al Fondo stesso non potrà essere inferiore all'ammontare della contribuzione aziendale di cui al precedente punto 3.

7 - Le parti concordano altresì di procedere alla predisposizione dello Statuto e del Regolamento del Fondo secondo la normativa vigente entro il 30.4.1998, adottando il criterio, per la composizione degli organi di amministrazione e controllo, della partecipazione paritetica tra rappresentanti di FS S.p.A. e rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

8 - L'attivazione del Fondo avverrà nel rispetto delle normative vigenti, entro il 1° ottobre 1998.

9 - Contestualmente alla definizione dello Statuto del Fondo della pensione complementare, si conviene di escludere dalla base di computo del TFR anche il premio di risultato annuale di cui al precedente art. 91.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 119 - Fondo Sanitario Integrativo

In applicazione di quanto già previsto nel CCNL 18.11.94 e della vigente legislazione in materia, le parti convengono di completare l'iter della costituzione del Fondo entro il 30.6.98, confermando una contribuzione a carico della Società FS pari a £. 60.000 pro-capite su base annua a far data dall'1.7.1998 e di ulteriori £. 80.000 pro-capite su base annua a far data dall'1.1.1999, fermo restando la pariteticità contributiva da parte del dipendente, la volontarietà dell'iscrizione, la individuazione congiunta delle prestazioni e la scelta del soggetto gestore del Fondo.

TORNA AL PRINCIPIO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DI TRATTAMENTO DI QUIESCENZA DEL PERSONALE INQUADRATO NEI RUOLI F.S. IN BASE A SPECIALI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 120

1 - Per il personale assunto nei ruoli organici dell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato in base all'art. 194 della legge 26 marzo 1958, n. 425, come integrato dall'art. 8 della legge 12 febbraio 1963, n. 304; all'art. 213 della legge 26 marzo 1958, n. 425; alla legge 12 febbraio 1963, n. 304; alla legge 3 novembre 1963, n. 1443, e all'art. 9 della legge 16 febbraio 1974, n. 39, la risoluzione del rapporto avviene al compimento del limite di età di cui all'allegato n. 4 al presente contratto, come modificato per effetto dell'art. 5 del DLgs. 30 dicembre 1992, n. 503 e dell'art. 11 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, senza obbligo per la Società di preavviso o di indennità sostitutiva.

Nei confronti del personale di sesso femminile iscritto al Fondo Pensioni ferroviario detto limite di età, ove più elevato, può essere sostituito, a domanda, dal limite di 60 anni, ai sensi del comma 21 dell'art. 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2 - Al personale di cui al precedente punto 1, che secondo le norme di sistemazione a ruolo sia stato iscritto al Fondo Pensioni, in caso di risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età, compete la pensione in base alle disposizioni della parte terza del Testo Unico approvato con DPR 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, purché abbia compiuto il limite di servizio effettivo di cui all'art. 6, primo comma, del D.Lg. 30 dicembre 1992, n. 503 e successive modificazioni ed integrazioni.

3 - I dipendenti con profili professionali per i quali sono previsti limiti di età di cinquantotto e sessanta anni, che al compimento di tali limiti di età non maturino l'anzianità minima utile per il conseguimento del diritto a pensione, vengono conservati in servizio per altri due anni qualora ne facciano domanda almeno sei mesi prima del compimento dei suddetti limiti di età. Ove occorra, i medesimi dipendenti vengono conservati in servizio fino al raggiungimento della predetta anzianità minima e, comunque, non oltre il 65° anno di età.

4 - In tal caso, in difetto dell'anzianità minima indicata nel precedente punto 2, compete l'indennità per una volta tanto in luogo di pensione, a condizione che sia stato maturato almeno un anno intero di servizio effettivo.

5 - I dipendenti sistemati a ruolo in base alla legge 3 novembre 1963, n. 1443, ed iscritti, ai fini del trattamento di quiescenza, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che rivestano un profilo professionale per il quale è previsto il limite di età di 58 anni, sono trattenuti fino al raggiungimento del limite di età previsto, per il diritto alla pensione di vecchiaia, secondo l'ordinamento del medesimo Istituto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 121

1 - Per il personale assunto nei ruoli organici dell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato in base alla legge 7 ottobre 1969, n. 747; agli artt. 6, 11 e 12 della legge 29 ottobre 1971, n. 880; alla legge 7 gennaio 1974, n. 5; agli artt. 1, 2 e 3 della legge 16 febbraio 1974, n. 39, e alla legge 6 giugno 1975, n. 197, la risoluzione del rapporto avviene al compimento del limite di età di cui all'allegato n. 4 al presente contratto, come modificato per effetto dell'art. 5 del DLgs. 30 dicembre 1992, n. 503 e dell'art. 11 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, senza obbligo per la Società di preavviso o di indennità sostitutiva.

Nei confronti del personale di sesso femminile iscritto al Fondo Pensioni ferroviario detto limite di età, ove più elevato, può essere sostituito, a domanda, dal limite di 60 anni, ai sensi del comma 21 dell'art. 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2 - Al personale di cui al precedente punto 1, che secondo le norme di sistemazione a ruolo sia iscritto al Fondo Pensioni, in caso di risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età compete la pensione in base alle disposizioni della parte terza del Testo Unico approvato con il DPR 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, purché abbia compiuto il limite di servizio effettivo di cui all'art. 6, primo comma, del D.Lg. 30 dicembre 1992, n. 503 e successive modificazioni.

3 - Ove alla data di raggiungimento del limite di età non sia stato maturato il limite di servizio effettivo di cui al precedente punto 2, la risoluzione del rapporto avverrà al compimento di tale periodo di servizio, ma comunque non oltre il 65° anno di età.

4 - In tal caso, in difetto dell'anzianità minima indicata nel precedente punto 2, compete l'indennità per una volta tanto in luogo di pensione, a condizione che sia stato maturato almeno un anno intero di servizio effettivo.

5 - I dipendenti sistemati a ruolo in base alla legge 7 ottobre 1969, n. 747; all'art. 6 della legge 29 ottobre 1971, n. 880; alla legge 7 gennaio 1974, n. 5; agli artt. 1, 2 e 3 della legge 16 febbraio 1974, n. 39, e alla legge 6 giugno 1975, n. 197, ed iscritti, ai fini del trattamento di quiescenza, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che rivestano un profilo professionale per il quale è previsto il limite di età di 58 anni, sono trattenuti in servizio fino al raggiungimento del limite di età previsto, per il diritto alla pensione di vecchiaia, secondo l'ordinamento del medesimo Istituto.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 122

1 - Per il personale assunto nei ruoli organici dell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato in base alla legge 28 settembre 1977, n. 736, e alla legge 30 aprile 1982, n. 220, la risoluzione del rapporto avviene al compimento del limite di età di cui all'allegato n. 4 al presente contratto, come modificato per effetto dell'art. 5 del DLgs. 30 dicembre 1992, n. 503 e dell'art. 11 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, senza obbligo per la Società di preavviso o di indennità sostitutiva.

Nei confronti del personale di sesso femminile iscritto al Fondo Pensioni ferroviario detto limite di età, ove più elevato, può essere sostituito, a domanda, dal limite di 60 anni, ai sensi del comma 21 dell'art. 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2 - Al personale di cui al precedente punto 1, che secondo le norme di sistemazione a ruolo sia iscritto al Fondo Pensioni, in caso di risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età compete la pensione in base alle disposizioni della parte terza del Testo Unico approvato con il DPR 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, purché abbia compiuto il limite di servizio effettivo di cui all'art. 6, primo comma, del DLgs. 30 dicembre 1992, n. 503 e successive modificazioni ed integrazioni.

3 - Ove alla data di raggiungimento del limite di età non sia stato maturato il limite di servizio effettivo di cui al precedente punto 2, la risoluzione del rapporto avverrà al compimento di tale periodo di servizio, ma comunque non oltre il 65° anno di età.

4 - Se al raggiungimento del 65° anno di età non risulti maturato il limite di servizio effettivo di cui al precedente punto 2, si applica il primo comma dell'art. 219 del citato Testo Unico di cui al DPR 29 dicembre 1973, n. 1092 e successive modificazioni, assoggettando la pensione alle ritenute per Fondo Pensioni per tutto il tempo che sarebbe stato necessario al compimento di un equivalente limite di servizio utile.

5 - I dipendenti sistemati a ruolo in base alla legge 28 settembre 1977, n. 736, e alla legge 30 aprile 1982, n. 220, ed iscritti, ai fini del trattamento di quiescenza, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che rivestano un profilo professionale per il quale è previsto il limite di età di 58 anni, sono trattenuti in servizio fino al raggiungimento del limite di età previsto, per il diritto alla pensione di vecchiaia, in base all'ordinamento del medesimo Istituto.

6 - Per il collocamento a riposo del personale con i profili del settore delle Navi Traghetto, continuano ad applicarsi le disposizioni della legge 26 luglio 1984, n. 413.

TORNA AL PRINCIPIO

Art. 123 - Quadri ed Alte professionalità

Art. 123 - Quadri ed Alte professionalità

Per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e risanamento, le parti convengono sulla necessità di riorganizzare anche l'area Quadri al fine di favorire la crescita delle professionalità in correlazione con lo sviluppo delle attività, anche in senso tecnologico, ed una più diretta relazione tra competenze professionali, attività svolte, risultati conseguiti e retribuzione.

A tal fine si procederà secondo quanto segue:

1. Definizione delle tipologie professionali entro il 31.3.1998, anche tenendo conto delle professionalità operanti a partire dalle seguenti:

Esperti di esercizio
Esperti amministrativi
Esperti professionisti
Esperti aziendali

2. Analisi di tutte le posizioni di lavoro di Quadro (posizioni tipiche), attraverso una verifica congiunta ed una necessaria integrazione del lavoro già svolto, da effettuarsi sempre entro il 31.3.98.
In tale ambito saranno valutate prioritariamente le nuove posizioni di lavoro identificate in attuazione del CCNL 18.11.94.

Entro il 30.4.98 una commissione tecnica costituita da rappresentanti delle ASA/Direzioni/Società e delle OO.SS. nazionali individuerà per ogni posizione tipica di Quadro le qualità tecnico-specialistiche e manageriali di maggior rilievo necessarie per ricoprire la posizione ed il grado di approfondimento che dovrà essere posseduto.

3. Individuare per ciascuna struttura le posizioni organizzative (microstruttura), assicurando a tutti i Quadri esistenti l'assegnazione di una posizione e specificando quelle da non ricoprire in caso di carenza.

A partire dal 2.4.98 ed entro l'1.5.98, la Società si impegna a predisporre le strutture organizzative a livello sub-dirigenziale (microstrutture) e a darne informazione alle OO.SS. Verrà specificato se le singole posizioni debbano dare corso a sostituzioni in caso di carenza.

Dal 2.5.98 tutto il personale dell'area quadri sarà allocato in una posizione tipica.

4. A partire dal 2.5.98 ed entro il 30.6.98, in coerenza con gli esiti della valutazione delle posizioni di lavoro dovranno individuarsi soluzioni relative al trattamento economico ed al futuro inquadramento rispetto all'attuale parametrizzazione, nell'ambito delle dotazioni economiche previste dal presente CCNL.

5. Entro la stessa data dovranno essere definiti contrattualmente tutti i criteri e le normative per:

- l'accesso all'area Quadri;
- i percorsi formativi;
- le progressioni professionali.

La nuova disciplina dovrà tendere, inoltre, a:

- definire un sistema di standard formativi e di certificazione delle competenze acquisite, in grado di conferire unitarietà e trasparenza ai percorsi formativi di ciascun Quadro in relazione alla funzione ed al ruolo esercitati. Tale modalità consente di programmare la crescita professionale dei dipendenti verso le posizioni di carenza;
- stabilire progressioni professionali basate sulla valorizzazione delle competenze/professionalità possedute e sui crediti formativi maturati.

6. Fase transitoria

a) Fino all'1.7.98 e comunque sino all'attivazione della riorganizzazione restano valide tutte le norme previste dal CCNL '90/'92 e 18.11.94 e dai relativi accordi attuativi, salvo specifiche modifiche contrattate;

b) tutte le ASA/Direzioni/Società si impegnano a non attivare iniziative unilaterali e diversificate;

c) fino a tale data non si attiveranno nuove immissioni di attività verso l'area Quadri ed all'interno della stessa.

TORNA AL PRINCIPIO