

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI ADDETTI AI SERVIZI IN APPALTO
DALLE FERROVIE DELLO STATO**

Addì, 12 Marzo 1992

TRA

la Federazione Italiana Imprese di Servizi - Ausitra, rappresentata dal Direttore dr. Concetto Russo e dal dr. Francesco Tiriolo, con la partecipazione di una delegazione di imprese composta dai sigg. rag. Giovanni Gorla, dr. Pietro Mazzoni, dr. Giancarlo Giandonato, dr. Maurilio Cesari, rag. Gianfranco Bucalossi, dr. Ennio Cisco, Francesco Tuci.

- L'Associazione Nazionale Cooperative Portabagagli F.S. e secondarie (ANCP), rappresentata dal Presidente Piero Ungari, dai Vice Presidenti Giovanni Ortolano e Piero Maurizzi e dal Direttore Enzo Leolini.

- La Confcooperative - Federlavoro e Servizi, rappresentata dal Presidente dr. Carlo Mitra, dal Direttore dr. Carlo Apicella e dal responsabile di settore dr. Giovanni Zaccone, con la partecipazione dei sigg. Gianfranco Bessi, Nello Bianconcini e Paolo Venturini.

- L'Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI), rappresentata dal Presidente dr. Luciano Zignani, dal Presidente dell'A.I.C.P.L./A.G.C.I. geom. Vincenzo Imperiali e dal Presidente dell'ANCOTAT/AGCI Lodovico Neri.

- L'Associazione Nazionale delle Cooperative Servizi e Turismo (ANCST) rappresentata da Marco Bulgarelli Presidente, Bruno Busacca Vice Presidente e Costantino Condorelli Responsabile Nazionale di settore, con l'assistenza della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue rappresentata da Giancarlo Pasquini Presidente, Luciano Bernardini Vice Presidente Vicario, Sandro Bella Vice Presidente e da Salvatore Conti responsabile delle relazioni industriali, e la partecipazione delle Cooperative Coop. CAM rappresentata da Luciano Farnedi Presidente e da Angelo Incusci, e Coop. LAT rappresentata da Ferdinando Palanti Presidente.

E

- La Federazione italiana lavoratori trasporti (Filt-Cgil) rappresentata dal segretario generale Luciano Mancini, dal segretario nazionale aggiunto Paolo Brutti, dai signori Roberto Povegliano della segreteria nazionale e Luciano Maggi dell'ufficio sindacale nazionale, e dai seguenti componenti delle strutture territoriali: Maurizio Angelelli, Sergio Zerba, Angelo Gualandi, Paolo Di Maio, Davide Aletto, Giuseppe Cecalupo, Mario Bartalucci, Gabriele Monte, Gianni Buzzi, Carlo Manco, Sergio Bonetti, Vincenzo Pucello, Franco Filardo, Vincenzo Mazzeo, Marco Dolfini.

- La Federazione italiana trasporti (FIT-CISL) rappresentata dal segretario generale Gaetano Arconti, dal segretario generale aggiunto Salvatore Frisella, dal segretario nazionale Arnaldo De Santis, dal segretario nazionale responsabile del settore ausiliari del traffico Ulderico Cancilla, dal segretario nazionale Pierluigi Pezzi, con l'assistenza dei responsabili regionali: Lorenzo Speranza, Saverio Ranieri, Gabriele Scaperotta, Massimo Proglgio, Livio Greggio, Guido Zanetti, Enzo Sartorello, Francesco Vernice, Guido Tecce, Arnaldo Farinelli, Giulio Policarpi, Nino di Renzo, Franco Esposito, Antonio del Giudice, Pietro Avantageggiato, Vincenzo Romeo, Enrico Caruso, Dario Atzeni; e con la partecipazione di: Gerardo Migliaccio, Mario Zotti, Rocco Sergi, Marcella

Scubla, Bruno Cossetto, Giorgio Framarin, Alfredo Penzo, Patrizia Monatti, Sergio Pierdomenico, Giuseppe Prati, Vittorio Romagnoli, Cesare Gradassi, Vittorio Profico, Salvatore De Leo, Nicola de Martino, Enzo Nicolai, Anselmo Frongia, Lauro Renè, Innocenzo Tarquini, Pasquale Castellano, Enrico Gallo, Giuseppe Marchese, Franco Tomaiuolo.

- La UIL-TRASPORTI nazionale rappresentata da Sandro Degni Segretario Generale, Paolo Carcassi Segretario Nazionale, dai Segretari regionali Uil-trasporti Roncallo Andrea, Ruggiero Pasquale, Salvatore Morgese, Marco Pecorari, Lucio De Nicola, Claudio Pisoni; da Enrico Cimmino del Coordinamento nazionale Uil-trasporti; dai dirigenti e lavoratori: Chiari Luigi, Amendola Gaetano, Pocchia Antonio, Sblendorio Giuseppe, Abate Ugo, Arrigoni Bruno, Croce Alberto, Dantò Vincenzo, Ricci Lanfranco, Festa Giovanni, Zaffiri Sandro, Fontana Bruno, Izzi Vincenzo, Rizzo Fernando, Ricciardi Giacomo, Marchetti Fausto, Arighi Alberto.

È stato rinnovato il CCNL 2 luglio 1988 per gli addetti ai servizi in appalto dall'Ente Ferrovie dello Stato, con le seguenti integrazioni e modifiche.

Addì, 12 Marzo 1992

TRA

la Federazione Italiana Imprese di Servizi - Ausitra, rappresentata dal Direttore dr. Concetto Russo e dal dr. Francesco Tiriolo.

- L'Associazione Nazionale Cooperative Portabagagli F.S. e secondarie (ANCP), rappresentata dal Presidente Piero Ungari, dai Vice Presidenti Giovanni Ortolano e Piero Maurizzi e dal Direttore Enzo Leolini.
- La Confcooperative - Federlavoro e Servizi, rappresentata dal Presidente dr. Carlo Mitra, dal Direttore dr. Carlo Apicella e dal responsabile di settore dr. Giovanni Zaccone.
- L'Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI), rappresentata dal Presidente dr. Luciano Zignani, dal Presidente dell'A.I.C.P.L./A.G.C.I. geom. Vincenzo Imperiali e dal Presidente dell'ANCOTAT/AGCI Lodovico Neri.
- L'Associazione Nazionale delle Cooperative Servizi e Turismo (ANCST) rappresentata da Marco Bulgarelli Presidente, Bruno Busacca Vice Presidente e Costantino Condorelli Responsabile Nazionale di settore.

E

- La Federazione italiana sindacati autonomi ferroviari stato FISAFS/CISAL rappresentata dal Segretario Generale Antonio Papa, dal segretario generale aggiunto Armando Romeo, dal Segretario Nazionale di settore SALPAS/FISAFS Claudio Fiorenza e dai membri di segreteria nazionale di settore Salvatore Bagnoli, Carlo Lombardi, Elio Sufferini e dai seguenti componenti le strutture territoriali e di base: Orlando Quirici, Smeraldo Di Giorgio, Romeo Riccitelli, Ciro Cozzolino, Alfio Del Giudice, Costanzo Fricchione, Luigi Riccardi, Giuseppe Russo, Giuseppe Rinaldi, Ciro Autiero, Gioacchino Corrao, Giovanni Retta, Giuseppe Riggio, Valentino Ridolfi, Gaetano Anaclerio, Vito Rocco La Porta, Vinicio Serafini, Claudio Zara, Angelo Solazzo, Stefano Floris, Michele Pantano, Mario Malafronte, Domenico Brucoli, Giuseppe Bivona, Natale Abbate, Ciro Stazzi, Franco Corona, Raffaele Pirola, Domenico Pinto, Giancarlo Sorrentino, Domenico Testa, Rosario Gemellaro, Felice Galletta, Michele Pagano, Giuseppe Lippolis, Sabino Grandolfo, Pasquale Battaglia, Giuseppe Russo. Con l'assistenza della Confederazione C.I.S.A.L. rappresentata dal

Segretario Generale dott. Costantino Greco.

È stato rinnovato il CCNL 2 luglio 1988 per gli addetti ai servizi in appalto dall'Ente Ferrovie dello Stato, con le seguenti integrazioni e modifiche.

Art. 1 - Relazioni Sindacali.

Nella consapevolezza dell'importanza che le relazioni sindacali assumono al fine di contribuire alla soluzione delle complesse problematiche che caratterizzano il Settore Ferroviario, attraverso più incisivi ed articolati rapporti tra le Organizzazioni datoriali e dei lavoratori, si conviene sull'opportunità di istituire sedi per l'esame di specifiche e generali tematiche di interesse settoriale e per il raffreddamento delle conflittualità ai vari livelli attraverso procedure di composizione delle controversie.

LIVELLO NAZIONALE.

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle OO.SS., le parti si riuniranno almeno una volta all'anno, indicativamente nel primo trimestre, ed ogniquale volta una delle parti ne rilevi la necessità. Gli incontri avverranno a livello nazionale (a livello di associazione, imprese di dimensioni nazionali e consortili) con lo scopo di esaminare:

- gli aspetti connessi con i processi di cambiamento della strategia delle F.S. S.p.A. e le ricadute che questi avranno sul settore, con particolare riguardo alle strategie organizzative sia di imprese di dimensione nazionale che consortile;
- i problemi di ristrutturazione e di innovazione tecnologica derivanti dalla costruzione di strutture e dall'adozione di tecnologie sempre più confacenti alle esigenze qualitative del servizio complessivo che implicino anche uno sviluppo delle professionalità;
- la dinamica qualitativa e quantitativa inerente l'andamento della occupazione con particolare attenzione a quella giovanile e femminile;
- le condizioni igienico-ambientali e di antinfortunistica e le iniziative più idonee al loro miglioramento;
- la possibilità di realizzare programmi di formazione e di riqualificazione professionale anche in relazione all'evoluzione tecnologica e strutturale e ad eventuali modifiche delle situazioni produttive;
- le tematiche generali inerenti i problemi occupazionali;
- le questioni concernenti la classificazione del personale per effetto delle esternalizzazioni (delle nuove figure professionali individuali), nonché in relazione a significative evoluzioni del contenuto professionale di singole mansioni determinate da processi di ristrutturazione tecnologica o da modificazioni organizzative, ai fini del conseguente inquadramento nel rispetto dell'equilibrio della vigente struttura contrattuale della classificazione;
- la definizione dei criteri inerenti l'eventuale mobilità territoriale.

LIVELLO CONSORTILE.

Su richiesta di una delle parti, almeno due volte all'anno (una volta a semestre), saranno concordati incontri con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL per specifici problemi che abbiano significativi riflessi per le singole realtà operative allo scopo di:

- verificare la corretta applicazione degli accordi contrattuali nazionali con specifico riferimento all'occupazione giovanile e femminile (pari opportunità);
- confrontarsi sulle implicazioni organizzative derivanti dai processi di consorzio, rispetto ai riflessi sull'occupazione e sulle professionalità;
- esaminare le sempre più marcate esigenze di ammodernamento e qualificazione dei servizi tese a conseguire una maggiore efficienza e produttività;
- valutare soluzioni legate alla produttività di sistema, ferma restando l'articolazione necessaria alla rappresentazione delle differenti realtà nelle quali si articolerà il consorzio, anche in relazione alla definizione di linee guida cui far riferire l'organizzazione dei servizi e le sue implicazioni sul lavoro;
- esaminare le condizioni igienico-sanitarie ed ambientali che possono influire sulla salute dei lavoratori e le conseguenti iniziative da assumere;
- verificare la corretta applicazione delle norme antinfortunistiche e gli eventuali riflessi che queste hanno sulla qualità degli strumenti di lavoro, sull'operatività e sulle condizioni ambientali all'interno degli impianti;
- esaminare possibili iniziative in materia di formazione e di riqualificazione professionale anche in relazione alle indicazioni espresse in materia a livello nazionale.

Ove non prevista la partecipazione di un'impresa alla costituzione del consorzio, le materie di cui sopra andranno affrontate a livello nazionale.

LIVELLO AZIENDALE.

Nel corso di appositi incontri fra le imprese e le R.S.A. e/o le strutture sindacali territoriali saranno concordati:

- ferma restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- la turnazione delle ferie;
- l'equa distribuzione del lavoro notturno per il personale interessato;
- il lavoro straordinario;
- l'eventuale eccezione alla durata del nastro lavorativo dei pulitori viaggianti;
- le caratteristiche e la qualità degli indumenti di lavoro.

Fra imprese e R.S.A. e/o strutture sindacali territoriali formeranno

inoltre oggetto di esame:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute;
- le diverse distribuzioni dell'orario di lavoro e i turni di lavoro;
- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie, a processi di riorganizzazione aziendale e all'acquisizione di nuovi servizi;
- le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti il rapporto di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento del personale;
- le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori;
- l'osservanza delle norme di legislazione sociale, di igiene e di sicurezza di lavoro e la corretta applicazione dei contratti di lavoro;
- l'eventuale esigenza di utilizzazione del personale in settori di attività diversi.

Le imprese forniranno altresì semestralmente informazioni alle R.S.A.:

- sul programma di recupero graduale dei riposi compensativi derivanti dalla flessibilità dell'orario di lavoro;
- sulle innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori;
- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300;
- sui rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- sui programmi aziendali;
- sulla scadenza dei contratti di appalto.

Ferma restando la piena autonomia delle parti per quanto concerne i rispettivi ruoli e la titolarità imprenditoriale sulle scelte organizzative e produttive, l'impresa fornirà alle rappresentanze sindacali aziendali informazioni relative ai servizi ed alle modalità per la loro esecuzione, allo scopo di migliorare la qualità degli stessi attraverso la più razionale utilizzazione possibile dei diversi fattori produttivi.

Le parti, pur confermando il ruolo insostituibile delle relazioni sindacali a livello decentrato, si danno atto che i livelli retributivi ed i relativi parametri, la classificazione del personale ed ogni altro accordo di carattere economico, al di fuori di quanto previsto dalla norma del presente C.C.N.L. concernente l'istituzione del premio di produttività, costituiscono materia rientrante nella esclusiva competenza negoziale delle organizzazioni nazionali stipulanti.

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE.

Le parti, nel comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica alle fasi di conflittualità, convengono di individuare percorsi idonei al raffreddamento delle eventuali controversie.

Le parti decidono pertanto di attenersi alle procedure di raffreddamento di seguito indicate, articolate attraverso l'istituzione di tre distinti livelli di confronto.

LIVELLO AZIENDALE.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene regolata dal C.C.N.L., può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente Direzione e la RSA interessata.

Per controversie plurime si intendono le vertenze sui diritti derivanti da contratto e riguardanti una pluralità di dipendenti.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla RSA o dalla struttura sindacale unitaria.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

La competente direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le RSA o strutture sindacali unitarie interessate per l'esame della controversia, con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni sindacali territoriali.

Al termine di tale fase verrà redatto uno specifico verbale.

LIVELLO CONSORTILE.

Le questioni non risolte a livello aziendale saranno esaminate in un incontro tra i rappresentanti della struttura consortile ed aziendale interessate e le organizzazioni sindacali regionali interessate.

Tale incontro dovrà essere svolto entro i 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

LIVELLO NAZIONALE.

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni nazionali (Associazione datoriale, rappresentanza consortile e di Impresa interessate, con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto), che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Qualora nel corso delle procedure di raffreddamento una delle parti disattendesse il confronto, le stesse non si riterranno vincolate a quanto previsto dall'ultimo comma del paragrafo relativo al livello nazionale.

Art. 2 - Passaggi di gestione.

In caso di cessazione di appalto sarà garantita l'occupazione dei lavoratori in forza presso l'azienda cessante da almeno sei mesi prima della scadenza dell'appalto. A tal fine l'impresa subentrante e le OO.SS. si incontreranno nell'eventualità che siano intervenute modifiche alle condizioni dell'appalto rispetto alle precedenti per concordare le soluzioni possibili.

Per i lavoratori che avessero meno di sei mesi di anzianità le parti si incontreranno per verificare le possibilità di soluzioni alternative al licenziamento.

Art. 3 - Assunzione del personale.

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello di inquadramento al quale il lavoratore viene assegnato ai sensi dell'art. 6 e, in modo esemplificativo, le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) la sede di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) codice individuale INPS;
- 4) codice fiscale;
- 5) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge o dalle F.S. S.p.A.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO.

I rapporti di lavoro instaurati con contratto di formazione e lavoro sono regolati dalla legge 19.12.84, n. 863, e dagli accordi interconfederali in materia sottoscritti da Confindustria ed Organizzazioni sindacali.

Art. 4 - Contratto a termine.

Le assunzioni a tempo determinato sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge.

Le assunzioni a termine per far fronte ad esigenze di carattere stagionale ai sensi dell'art. 8 bis della legge 25.3.83, n. 79, saranno comunicate in via preventiva alle RSA.

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.87, n. 56, le parti convengono che le imprese, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge 18.4.62, n. 230 e successive modifiche e integrazioni, nonché dalla legge 25.3.83, n. 79, potranno ricorrere ad assunzioni con contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un servizio straordinario e limitato nel tempo.

Il contratto a termine di cui al precedente comma non potrà risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario.

La quota di personale da assumere ai sensi della legge 28.2.87, n. 56, non potrà superare il 10% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in organico in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le RSA esamineranno con la direzione aziendale tutti gli eventuali aspetti connessi alle assunzioni a termine.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio, il periodo massimo di conservazione del posto è comunque limitato alla durata del contratto a tempo determinato.

In caso di necessità di assunzioni a tempo indeterminato ai fini della precedenza dei lavoratori già assunti a termine si richiamano le disposizioni di cui all'art. 23 della legge 28.2.87, n. 56.

Art. 5 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dall'art. 5 della legge 19.12.84, n. 863 e dalle disposizioni contrattuali per il personale ordinario, salvo quanto appresso specificato:

a) nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) il ridotto orario settimanale di lavoro;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) la sede di lavoro.

b) il personale a tempo parziale potrà essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previo confronto con le RSA e comunque nei limiti previsti dal contratto individuale di lavoro ai sensi della successiva lettera d);

c) la variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di

cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato;

- d) il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali o comunque, in caso di part-time verticale, al 50% della prestazione annua prevista per il personale a tempo pieno;
- e) la retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'art. 32;
- f) le indennità di cui all'art. 35 saranno proporzionalmente ridotte sulla base dell'orario di cui alle precedenti lettere d) o c);
- g) gli scatti biennali di anzianità (art. 34) saranno rapportati in quote orarie e corrisposti per il numero delle ore di cui alle citate lettere d) o c);
- h) i corrispondenti trattamenti economici relativi alla 13a mensilità, 14a mensilità, alle ferie e alle festività trovano applicazione ridotta in misura proporzionale all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui ai punti a) e c) che precedono;
- i) per il trattamento di fine rapporto, si fa riferimento alla legge 29 maggio 1982, n. 297;
- l) il trattamento di malattia e di infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti a) e c) che precedono;
- m) ferme restando le maggiori misure percentuali eventualmente in atto, la percentuale di personale da impiegare a tempo parziale non potrà essere superiore al 15% del personale ordinario in organico al 31 dicembre dell'anno precedente. I relativi posti di lavoro potranno essere coperti da personale interno che ne faccia esplicita richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, o da personale esterno assunto direttamente a tempo parziale.

L'eventuale determinazione di percentuali superiori in relazione alle esigenze di servizio formerà oggetto di verifica fra imprese e RSA;
- n) il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa qualora sussista il consenso del lavoratore;
- o) ogniqualvolta si rendesse disponibile un posto di lavoro a tempo pieno, l'impresa darà la precedenza ai lavoratori a tempo parziale seguendo i seguenti criteri di priorità:
 - 1) appartenenza allo stesso livello e allo stesso impianto per cui si è reso disponibile il posto di lavoro;
 - 2) carichi familiari;
 - 3) anzianità di servizio maturata come part-time.
- p) i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi;
- q) nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano

applicazione in rapporto al periodo lavorato;

r) per particolari esigenze di servizio al personale a tempo parziale potranno essere richieste prestazioni lavorative oltre i limiti di cui alle lettere a) e c).

Le parti si incontreranno a livello consortile dopo un anno dalla data di sottoscrizione del presente accordo per verificare l'andamento del lavoro supplementare per i part-time, al fine di adeguare eventualmente la durata degli orari settimanali di lavoro.

Art. 6 - Inquadramento del personale.

In relazione all'inquadramento unico degli operai ed impiegati in 8 livelli la distinzione tra operai e impiegati viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, fiscali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

I lavoratori sono classificati come segue:

1° LIVELLO SUPER.

Vengono inquadrati in tale livello i lavoratori che, preposti a servizi di dimensione compartimentale, esercitano, nei limiti del mandato ricevuto, poteri di rappresentanza dell'impresa e svolgono mansioni direttive con autonomia decisionale in materia organizzativa, gestionale e nei rapporti con il personale e con i rappresentanti delle F.S. S.p.A.

1° LIVELLO.

Sono inquadrati in tale livello i lavoratori tecnici ed amministrativi che svolgono mansioni impiegatizie direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitata a determinati servizi di adeguata importanza.

2° LIVELLO.

Appartengono a tale livello i lavoratori tecnici ed amministrativi che svolgono mansioni impiegatizie di concetto aventi una specifica preparazione professionale, quali:

- responsabile tecnico-amministrativo impianti;
- responsabile tecnico del Centro operativo merci (ex C.R.M.);
- responsabile compartimentale manutenzione impianti elettrici, termici ed idraulici con compiti richiedenti professionalità necessaria al coordinamento e al controllo per il complessivo funzionamento delle attività di più impianti.

CHIARIMENTO A VERBALE.

- responsabile tecnico amministrativo degli impianti è colui che svolge compiti richiedenti una professionalità necessaria al coordinamento e al controllo per il complessivo funzionamento dell'attività di più impianti, e comportanti soluzioni di problemi e decisioni in applicazione di procedure tecniche ed amministrative entro norme e direttive;

- responsabile tecnico del Centro operativo merci (ex CRM) è colui che svolge compiti richiedenti una professionalità necessaria al coordinamento ed al controllo per il complessivo funzionamento del Centro operativo merci (ex CRM) - ed eventualmente servizi di colli celeri e bagagli - e comportanti la soluzione di problemi e decisioni in applicazione di tecniche particolari entro norme e direttive.

3° LIVELLO.

Appartengono al presente livello, a titolo di esempio, le seguenti figure:

- scritturali;
- instradatori dei centri operativi merci;
- lavoratori tecnici ed amministrativi aventi mansioni impiegate in esecutive che richiedono una preparazione professionale nonché stenodattilografici;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti alla verifica schede meccanografiche;
- addetti agli accumulatori, da considerarsi tali quelli addetti al lavoro di riparazione ordinaria e straordinaria accumulatori e impianti;
- capo piazzale (è colui a cui viene affidato il compito di coordinamento del lavoro di più capisquadra che operano nello stesso turno, ne dispone il lavoro e cura le operazioni connesse alle prestazioni lavorative);
- addetti al controllo fatture;
- responsabili di officina.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Si chiarisce che:

- instradatore è colui che predispone la pianta dei vagoni in relazione all'itinerario, indica il carro su cui va trasbordata la merce, ne cura l'inoltro a seconda della natura e in riferimento alla categoria del carro, cura altresì la migliore utilizzazione dei carri anche al fine di raggiungere il limite minimo di tonnellaggio;
- scritturale è colui che, nei centri operativi merci, è addetto alla ripartizione, al controllo e al riordino dei documenti di trasporto delle merci o alla compilazione di documenti di inoltro dei carri misti tanto all'arrivo delle merci che successivamente alle operazioni di riordino (compilazione, mediante trascrizione di dati, dei fogli di accompagnamento comprese le etichette ed altre scritturazioni inerenti ai documenti di trasporto);
- responsabile di officina è colui che, pur lavorando egli stesso, coordina l'attività degli operatori specializzati e degli altri operai di officina.

4° LIVELLO.

Appartengono al presente livello i lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva;

- addetti alla conduzione caldaie a vapore per il riscaldamento (patentati o abilitati);
- caposquadra che pur lavorando egli stesso coordina l'attività esecutiva di una squadra di lavoratori;
- caposquadra che pur lavorando egli stesso guida e coordina l'attività esecutiva di più lavoratori, anche se operanti in turni diversi, predispone i turni e rileva le presenze e le assenze, assicura il servizio ed è incaricato per la verifica dell'esecuzione dei servizi in contraddittorio con il personale F.S.;
- capisquadra dei centri riordino merci;
- assistenti di stazione addetti all'accettazione e riconsegna delle merci e dei bagagli, addetti deposito bagagli a mano con responsabilità di cassa, accettazione, registrazione corrispondenza ordinaria e raccomandata e instradamento dei pieghi;
- addetti alle officine in genere e squadre rialzo e I.E. che compiono lavori e operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio (esempio: collaudatori, modellisti, tracciatori, meccanici motoristi di officina, ecc.);
- lavoratori tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni impiegate che non richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio;
- allentatori e agganciatori che operano nell'ambito della manovra;
- responsabili posti di ristoro.

CHIARIMENTO A VERBALE.

- Assistente di stazione è colui che, pur partecipando manualmente al lavoro, provvede all'accettazione, riconsegna e registrazione delle merci, dei bagagli ed autovetture, alla tenuta del registro dei piombi tolti dai carri e alle relative registrazioni, alle riserve per anomalie riscontrate nei trasporti controfirmando le relative annotazioni fatte sui fogli di accompagnamento dei trasporti stessi e sui libri delle riserve; alle verifiche, al riordino e alla sistemazione del carico dei carri in transito e alle eventuali registrazioni dei trasporti in servizio a collettame, alla sorveglianza e spunta delle merci esistenti nei magazzini (prestazione, svolta a turno); alla tenuta ed uso delle morse per la piombatura dei carri; alla sorveglianza della formazione del carico e riordino dei carri misti, alle relative scritturazioni ed eventuali riserve.

5° LIVELLO.

Appartengono a tale livello lavoratori qualificati che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di casi ricorrenti, in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili

mediante addestramento o esperienze equivalenti, nell'esecuzione di metodi operativi definiti:

- addetti alla manipolazione e all'ordinaria manutenzione accumulatori, rabbocco e piccole manutenzioni (cambio e fissaggio piastre frontali, maniglie, ecc.);
- addetti allo smistamento dei carri;
- addetti al carico e scarico delle merci che durante lo svolgimento di tali prestazioni conducono anche, in possesso del prescritto patentino, il carrello elettrico, diesel o a scoppio;
- accudienti locomotive;
- bloccatori;
- copertonisti;
- conducenti di carrelli elevatori a motore qualora provvedano anche ad operazioni di riparazioni ordinarie, e gruisti;
- addetti all'insieme delle prestazioni di visita dei treni per la ricerca degli oggetti smarriti, registrazione e consegna degli stessi, di spegnimento luce treni in arrivo, di ritiro e riconsegna ai treni in arrivo e in partenza di tutta la corrispondenza di servizio F.S. (pieghi e corrispondenza normale) con relativo smistamento;
- addetti ai cartelli indicatori che effettuano anche scritturazioni su appositi registri o modelli;
- addetti ai cartelli indicatori che svolgono esclusivamente e con carattere di continuità tali mansioni nei grandi centri di servizio;
- addetti deposito bagagli che pur lavorando essi stessi manualmente provvedono alle operazioni di accettazione e di registrazione di fine turno su appositi registri;
- addetti alle officine in genere e squadre di rialzo e I.E. che compiano lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio; esempio: fresatori, aggiustatori, calderai, motoristi, tappezzeri, tornitori, attrezzisti, verniciatori, falegnami, lustratori, trapanisti, mollai, fonditori, fucinatori, nichelatori, cromatori, lattonieri o battilamiere, stagnai, vetrai, piallatori, saldatori autogeni od elettrici, addetti ai forni fusori, allo smontaggio e montaggio locomotive, locomotori o carrelli o pompe, ecc., ad apparecchi, centrali termiche, caldaie, ecc.;
- tornitore, fresatore, aggiustatore, lattoniere, falegname, fuochista caldaie a vapore, verniciatore, saldatore elettrico od autogeno, capoturno sala macchine;
- centralinista telefonico di Ferrhotel o dormitori, che oltre alla consegna e ritiro di quanto necessario all'utente, svolge operazioni di registrazione dati, incassi, ecc.;
- addetti alla guida dei carrelli a scoppio, diesel, elettrici (compresi quelli elevatori) per la cui conduzione è richiesto il patentino;
- addetti nei porti alle operazioni preliminari per l'imbarco e sbarco del materiale rotabile o autovetture;
- autisti conducenti di automezzi per la cui conduzione è richiesta la

patente di grado C;

- addetti alla estrazione, selezione e riordino documenti di viaggio nonché apertura e riordino pacchi contabilità del servizio internazionale e del servizio cucette presso il C.V.B. e C.C.P. di Firenze;
- addetti all'apertura, estrazione, selezione, spunta e ripartizione dei documenti di trasporto delle merci del servizio interno ed internazionale del C.M. di Torino;
- conducenti carrelli tipo Simai per il lavaggio delle casse esterne del materiale rotabile e conducenti macchine per pulizia e lavaggio dei carri;
- addetti alla riparazione o costruzione delle volte nei forni in genere, compresi quelli delle locomotive;
- addetti al servizio di aggancio e sgancio dei mantici delle carrozze che svolgono esclusivamente e con carattere di continuità tali mansioni nei grandi centri di servizio;
- addetti al riordino carri e ricondizionamento colli che svolgano esclusivamente e con carattere di continuità tali mansioni;
- addetto al quadro di comando del tunnel di lavaggio che effettua operazioni di manutenzione ordinaria;
- conducente automezzo per presa e consegna pasti aziendali nei posti ristoro;
- addetti al carico e scarico delle merci che durante lo svolgimento di tali prestazioni conducono, in possesso del prescritto patentino, il carrello elettrico, diesel o a scoppio;
- addetti al carico e scarico delle merci che durante lo svolgimento di tali operazioni provvedono anche al selezionamento delle merci e/o documenti in magazzino ed ai treni presso i Centri operativi merci (ex CRM) o presso grandi centri di servizio;
- lavoratori addetti ad attività manuali semplici che, ricorrentemente nel corso dell'anno, svolgono operazioni di carico e scarico delle autovetture nelle stazioni e scali;
- lavoratori addetti al recapito della corrispondenza ordinaria e raccomandata (sono coloro che, oltre al recapito della corrispondenza, registrano, dopo averne sottoscritto elenco per ricevuta, le raccomandate su apposito libro su cui verrà apposta la firma dei destinatari), che effettuano anche operazioni di smistamento.

Sono altresì inquadrati in 5 livello i lavoratori che svolgono una pluralità di mansioni di livello inferiore che, valutate complessivamente, evidenziano significativi elementi di professionalità propri del presente livello. Tali figure professionali sono individuate esclusivamente nella seguente elencazione:

- lavoratori addetti alle operazioni di pulizia che effettuano, non occasionalmente, la pulizia radicale assegnata dalla squadra rialzo o la pulizia dei sottocassa presso i depositi locomotive o rimesse;
- lavoratori addetti alla pulizia degli immobili che svolgono non occasionalmente la loro prestazione sul bilancino o ponte o scala aerea o cosiddetta romana;

- lavoratori addetti alla pulizia degli immobili che impiegano con carattere di continuità macchinari che abbiano una fascia di pulizia superiore a 60 cm..

6° LIVELLO.

Vengono inquadrati in questo livello:

- lampisti, addetti ai cartelli indicatori non rientranti nel livello di inquadramento superiore;
- addetti alla piombatura dei vagoni;
- addetti alla pulizia delle tubiere, camere a fumo, ceneratori;
- addetti al servizio di aggancio e sgancio dei mantici delle carrozze, non rientranti nel livello di inquadramento superiore;
- addetti al carico e scarico da vagone a natante e viceversa nonché allo stivaggio dei materiali sui natanti stessi;
- lavoratori addetti al recapito della corrispondenza ordinaria e raccomandata (sono coloro che, oltre al recapito della corrispondenza, registrano, dopo averne sottoscritto elenco per ricevuta, le raccomandate su apposito libro su cui verrà apposta firma dei destinatari);
- operatori del tunnel di lavaggio;
- telefonisti addetti ad apparecchi telefonici a spina con diramazioni;
- conducenti di carrelli elettrici e a scoppio esclusi quelli previsti al 5° livello;
- addetto alla lavorazione di accoppiamento in genere, revisionatore binari e scambi decauilles;
- custodi dei dormitori;
- addetti portabagagli, bagagli registrati e deposito bagagli;
- addetti smistamento merci e al carico e scarico delle merci;
- pulitori viaggianti;
- addetti pulizia materiale rotabile, piazzali e stazioni, locali, uffici, fosse di visita, gabinetti, officine e squadre rialzo;
- addetti al carico e scarico del carbone, segazione legna ed altri servizi in genere di manovalanza;
- guardiani notturni che esplicano continuamente la propria attività in ore notturne;
- addetti incenerimento dei rifiuti, compattori e riduttori;
- addetti alle officine in genere e squadre rialzo, I.E. che compiono lavoro od operazioni che non richiedono specifiche capacità e sono di aiuto ad operai di categoria superiore;
- addetto distribuzione pasti nei posti di ristoro.

CHIARIMENTO A VERBALE.

A decorrere dal 1° maggio 1993 ai lavoratori inquadrati al VI livello, impegnati in via non continuativa, e nel limite massimo di tre ore giornaliere, nelle operazioni previste dal 1° capoverso della declaratoria del V livello (relative alla manipolazione e manutenzione batterie) verrà riconosciuta un'indennità pari a lire 700 orarie, non computabili in alcuno istituto contrattuale ed escluse da calcolo del T.F.R.

7° LIVELLO.

Fanno parte di questo livello lavoratori che svolgono attività manuali semplici richiedenti una professionalità a contenuto elementare, assunti per la prima volta nel settore.

Il personale inquadrato in tale livello viene collocato al 6° livello dopo 6 mesi di effettivo servizio prestato nel settore, ferme restando le mansioni del livello di provenienza, in riconoscimento della maggiore esperienza acquisita (a tal fine viene considerato anche il servizio prestato presso altre imprese del settore).

NUOVO INQUADRAMENTO PER I LAVORATORI COSIDDETTI ESTERNALIZZATI.

Manutenzione e addetti agli impianti elettrici, termici ed idraulici:

- lavoratori che eseguono operazioni qualificate di semplice manutenzione di impianti 5° livello
- lavoratori che pur nell'ambito di disposizioni predeterminate eseguono lavori specializzati in autonomia su impianti idrici, elettrici complessi o termici 4° livello
- responsabile compartimentale manutenzione impianti elettrici, termici ed idraulici, con compiti richiedenti professionalità necessaria al coordinamento ed al controllo per il complessivo funzionamento dell'attività di più impianti 2° livello

Addetti agli impianti di magazzino approvvigionamenti:

- lavoratori che hanno compiti che richiedono una conoscenza qualificata delle operazioni complessive di magazzino 5° livello
- lavoratori che hanno compiti di gestione e controllo della movimentazione delle merci 3° livello

Riassetto e rifornimento vetture letto:

- lavoratori che su disposizioni impartite provvedono all'approntamento delle vetture letto: disfacimento dei letti, preparazione sacco biancheria sporca e relativo cambio, pulizia della vettura, rimpiazzo dei generi di ristorazione utilizzati e preparazione dei letti secondo carta diagramma 5° livello

Lavaggio parti meccaniche:

- lavoratori che eseguono semplici operazioni, in base a disposizioni predeterminate, su parti meccaniche già smontate 6° livello

- lavoratori che eseguono operazioni di pulizia provvedendo anche allo smontaggio e al rimontaggio susseguente di parti meccaniche nell'ambito di disposizioni predeterminate 5° livello

Pulizia scambi:

- lavoratori che provvedono alla pulizia ed oliatura degli scambi 6° livello

Passaggi a livello:

- lavoratori addetti all'apertura e chiusura dei passaggi a livello e/o al controllo e alla eventuale segnalazione di guasti ai segnali acustico-luminosi, dei passaggi a livello, all'interno delle stazioni con sistemi non centralizzati 5° livello

Sorveglianza sale:

- lavoratori addetti al semplice controllo dei locali di attesa e che coadiuvano ad eventuali necessità di completamento di semplice operatività manuale e visiva 6° livello

Parcheggi:

- lavoratori addetti al servizio di sorveglianza 6° livello
- lavoratori addetti al servizio di sorveglianza con compiti di riscossione servizi di parcheggio con obbligo scritturazioni contabili 5° livello

Piattaforme girevoli e/o carrello trasportatore:

- lavoratori che, in possesso di specifica abilitazione, provvedono al completamento della manovra nei raccordi, depositi e rimesse ferroviarie 5° livello

Vigilanza:

- lavoratori che svolgono compiti richiedenti responsabilità di registrazione e controllo movimentazione merci, autoveicoli e persone 5° livello

Rabbocco olio e sabbia:

- lavoratori che provvedono, su disposizioni predeterminate, all'esecuzione di semplici attività con responsabilità operativa 6° livello

Disinfezione:

- lavoratori addetti alla disinfezione, disinfestazione e derattizzazione muniti di apposito patentino 5° livello

NUOVO INQUADRAMENTO DECORRENTE DAL 1° OTTOBRE 1992

Addetti ai telegrafi:

- operatori addetti al telegrafo 4° livello

Operatori video-terminali:

- lavoratori che hanno compiti di inserimento dati anche svolti promiscuamente ad altre mansioni dello stesso livello o di livello inferiore 4° livello

Addetti alla manovra:

- lavoratori che svolgono operazioni di aggancio e sgancio carrozze e carri e/o funzioni di deviatori 4° livello
- lavoratori che comandano la squadra di manovra e/o che conducono carrelli di manovra 3° livello

R.E.C. - addetti al pre-riscaldamento e al ricondizionamento:

- lavoratori che svolgono le normali operazioni previste per il preriscaldamento ed il ricondizionamento e di verifica di apparecchiature a bordo treno e di stazione 5° livello
- lavoratori che responsabilmente sovrintendono alle operazioni di cui sopra ed agiscono sulla centrale di comando e/o sono abilitati all'interruzione ed al riacciamento della linea elettrica aerea 4° livello

Addetti agli uffici informazioni:

- lavoratori che, forniti di adeguate conoscenze, svolgono compiti di assistenza all'utenza anche con adeguata conoscenza delle lingue estere 3° livello

Annunci sonori:

- lavoratori che svolgono compiti di informazione all'utenza e di supporto alle comunicazioni interne agli impianti ferroviari con conoscenza delle lingue estere 5° livello

Centralino ferroviario:

- lavoratori che svolgono il compito di telefonista anche con conoscenza di lingue estere 4° livello

Corrispondenza:

- lavoratori addetti allo smistamento corrispondenza interna ed esterna, con registrazione ed operazioni amministrative e contabili connesse 4° livello

Addetti alle portinerie uffici F.S.:

- lavoratori addetti alle portinerie che rilasciano autorizzazioni di

ingresso visitatori e provvedono alla rilevazione delle presenze dei dipendenti 5° livello

Per necessità di completamento dell'orario lavorativo giornaliero, e fermo restando l'inquadramento al livello superiore, il lavoratore potrà essere adibito promiscuamente a mansioni diverse, anche se di livello inferiore purchè ricomprese nel presente CCNL.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

Profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione con quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.

Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni, o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'impresa e la R.S.A. procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate da sottoporre alle organizzazioni nazionali stipulanti per la definizione del conseguente inquadramento nel rispetto dell'equilibrio della vigente struttura contrattuale della classificazione del personale.

In caso di mansioni non contemplate nelle esemplificazioni previste dai singoli livelli di cui al presente articolo, la R.S.A. e la direzione aziendale si incontreranno per individuare il relativo livello di inquadramento.

In caso di mancato accordo la questione sarà rimessa per la definizione all'esame delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

QUADRI.

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge n. 190/85, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito del 1° livello super svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici od enti produttivi essenziali dell'Azienda o di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e/o di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

Ferma restando la normativa contrattuale prevista per categoria degli impiegati, si conviene quanto segue:

- Informazione:

Sul piano informativo, le Aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle Aziende.

- Passaggio temporaneo di mansioni:

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

- Responsabilità civile e/o penale:

Le Aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale e assicurativa, nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

- Indennità di funzione:

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta un'indennità di funzione nella misura di lire 80.000 mensili.

Tale indennità è utile ai soli fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto, della 13a mensilità e della 14a erogazione.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85.

Art. 7 - Periodo di prova.

L'assunzione può avere un periodo di prova non superiore a 4 mesi - prorogabile consensualmente di altri 2 mesi - per i lavoratori inquadrati nel 1° livello super e nel 1° livello; non superiore a 2 mesi - prorogabile consensualmente di un altro mese - per i lavoratori inquadrati nel 3° livello; non superiore a 15 giorni per tutti gli altri lavoratori.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 3.

Non sono ammesse altre protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso e la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga durante il periodo di prova per dimissioni o per licenziamento, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 8 - Servizio militare.

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel

termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli al lavoratore.

NOTA A VERBALE.

I periodi di servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) prestati antecedentemente al 1° giugno 1982 si considerano come passati in servizio presso l'impresa agli effetti della sola indennità di anzianità maturata al 31 maggio 1982.

Art. 9 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- mesi 3 e giorni 15 per i lavoratori del 1° livello super e del 1° livello;
- mesi 2 e giorni 15 per i lavoratori del 2° livello;
- mesi 1 per i lavoratori del 3° livello;
- giorni 15 per tutti gli altri lavoratori.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà della parte che riceve disdetta ai sensi del primo comma di troncamento il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 10 - Mutamento di mansioni. Mansioni promiscue.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia

successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo, a tutti gli effetti, trascorso il periodo di tre mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli sarà inquadrato nel livello superiore, salvo i casi di inquadramento in livelli espressamente previsti dall'art. 6. Si intendono a carattere continuativo le mansioni che richiedono un impegno giornaliero o settimanale non saltuario del lavoratore.

Qualora in azienda si presenti la necessità di coprire posti resisi vacanti, la direzione aziendale, prima di procedere a nuove assunzioni, valuterà la possibilità di provvedere a tale esigenza attraverso movimenti interni del personale già occupato, informandone le rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora il lavoratore addetto a mansioni particolarmente pesanti venisse a trovarsi nelle condizioni fisiche, clinicamente accertate e documentate, di non potere svolgere tali mansioni, l'impresa, sentita la R.S.A., valuterà la possibilità di un suo diverso utilizzo.

Art. 11 - Passaggio da operaio ad impiegato.

In caso di passaggio da operaio ad impiegato il periodo di servizio prestato da operaio verrà riconosciuto a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 12 - Trasferte.

Ai lavoratori in trasferta per esigenze di servizio l'impresa corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggio in ferrovia la classe);
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o, in sostituzione, lire 16.500 per ogni pasto e lire 34.200 per ogni pernottamento;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Si considera costretto a consumare i pasti fuori sede il personale di cui sopra che risulti in servizio continuativo fra le ore 12 e le ore 14 per il 1° pasto e fra le ore 19 e le ore 21 per il 2° pasto.

Si considera costretto a pernottare fuori sede lo stesso personale che risulti in servizio per un qualsiasi periodo di tempo compreso fra le ore 23 e le ore 5, con esclusione però di quello che non avendo superato 6 ore

di servizio continuativo abbia usufruito dell'indennità relativa al 2° pasto.

Ove le esigenze lo richiedano, si avrà facoltà di variare, attraverso accordi a carattere locale, i predetti gruppi di ore, che per gli addetti all'impianto di Firenze restano modificate in 11-13 e 18-20.

L'indennità globale giornaliera di trasferta sarà ridotta a lire 4.800 quando l'impresa provveda a fornire l'alloggio ed i pasti.

Al personale viaggiante addetto al riscaldamento dei treni, e ai lavoratori che si rechino fuori sede con il carro attrezzi, in sostituzione della indennità di trasferta sarà corrisposta una diaria sostitutiva nella misura di lire 840 per ogni ora di assenza dalla residenza.

Ai pulitori viaggianti in sostituzione dell'indennità di trasferta sarà corrisposta una diaria sostitutiva nella misura di lire 1.200 per ogni ora di assenza dalla residenza. Tale diaria sostitutiva sarà assunta in via convenzionale nella misura di lire 91.200 mensili nel computo dell'indennità di preavviso, del trattamento per festività, ferie, gratifica natalizia e 14a erogazione.

Tenuto presente che i pulitori viaggianti ed il personale viaggiante di sesso maschile addetto al riscaldamento dei treni sono autorizzati ad usufruire dei dormitori del personale F.S. viene stabilito che per il solo personale femminile l'impresa fornirà l'alloggio.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale, per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Le indennità ed i rimborsi previsti dal presente articolo non sono utili ai fini del calcolo dei vari istituti contrattuali, salvo quanto previsto dal settimo comma.

Art. 13 - Trasferimenti.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso l'impianto di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che, per i lavoratori dei livelli 1° super, 1° e 2°, all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia a carico e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'impresa.

È dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e al lavoratore con famiglia nella misura di due terzi della retribuzione

globale mensile oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

I provvedimenti di trasferimento dovranno essere preventivamente segnalati alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 14 - Orario di lavoro.

La durata normale di lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni. Per gli impiegati con funzioni direttive si richiamano le disposizioni di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuiti in 5 giorni lavorativi.

A decorrere dal 1° maggio 1992 la durata contrattuale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite in 5 giorni lavorativi. Tuttavia, in relazione alle esigenze di servizio, al fine di consentire una migliore utilizzazione del personale nell'ambito dell'orario giornaliero di lavoro, a livello aziendale potranno formare oggetto di verifica una diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale o diverse turnazioni che realizzano comunque a ciclo, nell'anno, una prestazione media di 38 ore settimanali.

L'eventuale distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in 6 giorni lavorativi consecutivi, ove introdotta, comporterà, per la prestazione nella sesta giornata, il riconoscimento di una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione parametrica e sull'indennità di contingenza.

In relazione all'attuazione dell'orario di lavoro di cui al comma 3, le aziende possono ricorrere per periodi continuativi alla anticipazione o posticipazione delle prestazioni giornaliere sulla base dei turni programmati, entro il limite massimo di un'ora.

Per i pulitori viaggianti, attese le caratteristiche e le esigenze tecniche del servizio, la prestazione normale giornaliera può raggiungere le 10 ore, fermo restando la media di 38 ore settimanali in 5 giorni lavorativi.

La prestazione settimanale dei pulitori viaggianti sarà considerata completamente effettuata anche se la durata effettiva nel turno predisposto raggiunge le 36 ore settimanali. Nel caso in cui non si raggiungano le 36 ore il lavoratore è tenuto a completare l'orario settimanale di lavoro in servizi a terra.

L'impresa, ai fini del raggiungimento dell'orario settimanale, può comandare ai lavoratori di cui al comma precedente l'esecuzione di prestazioni anche in altri servizi ferroviari gestiti dalla stessa impresa nell'ambito del medesimo impianto. Per il computo dell'orario di lavoro effettuato da pulitori viaggianti si considera l'ora preventivamente

fissata dall'impresa e quella reale di arrivo del treno comandato nonché il tempo per le operazioni accessorie in quanto espletate.

Le prestazioni orarie oltre i limiti contrattuali vanno compensate come previsto al successivo art. 17.

Nessun compenso per l'eventuale prolungamento orario è dovuto ai lavoratori nei casi di accomodamento dei turni predisposti dall'impresa, convenuto fra i lavoratori stessi.

Resta fermo il carattere di discontinuità delle lavorazioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dalla impresa per la presentazione sul luogo del lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, compresi nell'orario predisposto gli eventuali periodi di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'impresa nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che tali turni siano, nell'ambito delle prestazioni tipiche dei vari servizi, disposti in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra i lavoratori garantendo a ciascuno il riposo giornaliero e quello settimanale.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turni continui il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, nel limite di due ore.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Il nuovo orario contrattuale in vigore dal 1° maggio 1992 assorbe le 8 giornate di permesso individuale retribuito di cui commi 3, 4 e 5 dell'art. 12 del CCNL 2 luglio 1988 che cessano pertanto di essere riconosciute con l'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro. In relazione alla data di entrata in vigore dell'orario di 38 ore settimanali, per il solo anno 1992 saranno assorbite 5 giornate e mezza di permesso individuale retribuito.

Art. 15 - Orario di lavoro normale in regime di flessibilità.

Le parti riconoscono che le aziende possono avere temporanee maggiori esigenze di servizio, nel periodo dal 1° maggio al 31 ottobre.

Con riferimento a quanto sopra le aziende, riscontrata l'esigenza di ricorso a prestazioni lavorative in regime di flessibilità, adotteranno nel predetto periodo orari settimanali, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale in presenza di maggiore richiesta di servizio, per un massimo di 76 ore e fino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20% calcolata sulle quote orarie della retribuzione tabellare, dell'indennità di contingenza e degli scatti di anzianità.

Le imprese dovranno portare a conoscenza dei lavoratori interessati, entro il 15 del mese precedente, i turni di lavoro in regime di flessibilità relativi al mese successivo. Nel fissare i turni le imprese avranno cura di ripartire equamente fra i lavoratori le maggiori prestazioni richieste.

Eventuali difformità rispetto ai criteri che precedono formeranno oggetto di esame su iniziativa delle organizzazioni sindacali territoriali.

Nel caso di articolazione della predetta turnazione in sei giorni non potranno essere richieste prestazioni in sesta giornata per più di due settimane consecutive.

I riposi compensativi di cui al 2° comma dovranno essere goduti entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello in cui siano maturati.

L'eventuale esigenza di ricorso ad ulteriori prestazioni in regime di flessibilità oltre il limite sopra stabilito formerà oggetto di definizione fra imprese e R.S.A..

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le ore di prestazione in regime di flessibilità non possono essere richieste nelle giornate di riposo settimanale di cui all'art. 20 del CCNL, né, nel caso di settimana corta (5-2), nel secondo giorno di riposo.

Le parti si danno atto che l'attuazione delle prestazioni in regime di flessibilità ai sensi del presente articolo non costituisce modifica della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro.

Art. 16 - Mobilità aziendale.

L'impresa può disporre che la prestazione lavorativa possa essere effettuata, nell'ambito dello stesso comune, in un posto di lavoro diverso da quello abituale, anche se in altre attività, comprese nell'ambito dei servizi in appalto dall'Ente F.S. S.p.A.

Art. 17 - Lavoro oltre i limiti contrattuali e festivo.

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte.

Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

Il lavoro disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata contrattuale dell'orario di lavoro dà luogo al compenso di cui al successivo comma.

Il lavoro oltre i limiti contrattuali e quello compiuto nei giorni festivi deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro feriale oltre i limiti contrattuali 30%

- 2) lavoro festivo oltre i limiti contrattuali 55%
- 3) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 45%

Le prestazioni rese oltre i limiti contrattuali e in giorni festivi devono essere retribuite con quote orarie della retribuzione tabellare, della indennità di contingenza e degli scatti biennali di anzianità.

Le percentuali di maggiorazione di cui al 4° comma del presente articolo devono pertanto essere calcolate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al precedente comma.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Le ore straordinarie non potranno superare il limite di 150 ore annue.

Salvo i casi di eventi improvvisi ed imprevedibili le prestazioni straordinarie dovranno essere preventivamente comunicate alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 18 - Lavoro notturno.

Per il lavoro notturno prestato (considerato tale quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6) verrà corrisposta in ogni caso un'indennità di lire 1.900 orarie.

A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità di cui al precedente comma nel trattamento per ferie, festività, 13a e 14a mensilità sarà corrisposto un importo aggiuntivo di lire 600 orarie.

Art. 19 - Lavoro domenicale.

Per il lavoro prestato nelle domeniche, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità lire 10.700 per ogni domenica lavorata.

A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità di cui al precedente comma nel trattamento per ferie, festività, 13a e 14a mensilità sarà corrisposto un importo aggiuntivo di lire 3.300.

A decorrere dal 1° novembre 1992 gli importi di cui al primo ed al secondo comma sono elevati, rispettivamente, a lire 13.000 e a lire 4.000.

Art. 20 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio il riposo settimanale dovesse essere spostato in altro giorno della settimana, non previsto dal turno di

servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità pari al 45% della paga tabellare di una giornata lavorativa.

Art. 21 - Festività.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 20 (riposo settimanale). Nei casi di settimana corta si considera giorno festivo il secondo giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile e del 1° maggio, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- c) le seguenti festività
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) Pasqua (mobile);
 - 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
 - 5) Assunzione (15 agosto);
 - 6) Ognissanti (1° novembre);
 - 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 8) S. Natale (25 dicembre);
 - 9) S. Stefano (26 dicembre);
 - 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera, fatto salvo per il comune di Roma quanto stabilito dal D.P.R. 28.12.85, n. 792 (SS. Pietro e Paolo).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c) o con una delle festività soppresse ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere b) e c). Le festività infrasettimanali, incluse quelle soppresse ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. n. 792/85 (2 giugno, 4 novembre, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), ed escluse quelle coincidenti con l'ultimo dei giorni di riposo cadenti in ogni settimana, sono comprese nel trattamento economico mensile.

Le predette festività infrasettimanali, se coincidenti con il giorno di riposo settimanale, vanno compensate con una quota aggiuntiva della retribuzione globale giornaliera.

Nelle festività lavorate, escluse quelle soppresse ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, come modificata dal D.P.R. n. 792/85, al lavoratore compete, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore prestate con la maggiorazione prevista dall'art. 17.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni, qualora una delle festività di cui alle lettere b) e c) del primo comma coincida con la sesta o la settima giornata di riposo, ai lavoratori compete in aggiunta alle competenze retributive mensili un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione globale mensile.

In relazione a quanto previsto dal precedente comma:

- a) in caso di prestazione lavorativa a turno nelle predette festività di cui alle lettere b) e c) del primo comma, al lavoratore compete, in

aggiunta alla retribuzione globale mensile, un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione stessa, nonché il solo importo corrispondente alla maggiorazione di cui all'art. 17 calcolata su tante quote orarie della retribuzione tabellare, dell'indennità di contingenza e degli scatti biennali di anzianità, quante sono le ore di servizio prestato.

b) nel caso in cui non venga effettuata alcuna prestazione lavorativa nelle predette giornate festive, al lavoratore sarà trattenuto dalla retribuzione mensile l'importo corrispondente alla retribuzione globale di 1 ora e sedici minuti per ogni festività non lavorata cadente in uno dei cinque giorni lavorativi della settimana.

In sostituzione delle festività soppresse, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, come modificata dal D.P.R. n. 792/85, e del relativo trattamento economico, saranno concessi sei giorni di permesso individuale retribuito.

Tali giornate di permesso non possono essere fruito unitamente alle ferie, e verranno godute compatibilmente con le esigenze di servizio entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al lavoratore saranno riconosciuti (e pagati se non goduti) permessi individuali retribuiti in numero pari alle festività soppresse che cadranno o saranno cadute nella frazione di anno di servizio.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Si precisa che il godimento dei permessi individuali retribuiti di cui al quart'ultimo comma è indipendente dall'eventuale assenza per malattia del lavoratore nei giorni relativi alle festività soppresse.

Art. 22 - Ferie.

Salvi i trattamenti più favorevoli già in atto, i lavoratori hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagato pari a 24 giorni lavorativi in caso di settimana corta e pari a 28 giorni lavorativi in caso di prestazioni distribuite su sei giorni settimanali.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni il lavoratore avrà diritto al compenso delle ferie non godute.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie saranno possibilmente concesse nel periodo che va dal 1° luglio al 30 settembre di ciascun anno.

La programmazione delle ferie dovrà essere fissata dalle aziende d'intesa con le istanze sindacali aziendali di impianto contemperando le esigenze del servizio e dei lavoratori.

Ferme restando le condizioni di miglior favore e salva diversa richiesta del dipendente, verrà comunque concesso al lavoratore - nel periodo 1° giugno -30 settembre - un numero di giorni di ferie non inferiore a 12 giorni lavorativi, elevati a 13 a decorrere dall'anno 1993.

Nell'anno di assunzione al lavoratore spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione fino a 15 giorni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse e l'impresa è tenuta ad assegnarle.

Il periodo feriale di cui al 1° comma dovrà essere interamente effettuato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 23 - Permessi - Assenze - Interruzioni e sospensioni di lavoro - Recuperi.

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate dal lavoratore all'impresa.

L'assenza del lavoratore dal servizio, senza giustificato motivo, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerata arbitraria e come tale soggetta a provvedimento disciplinare.

Il lavoratore che protragga oltre il terzo giorno consecutivo di calendario l'assenza di cui al precedente comma, senza darne comunicazione alla impresa, è da ritenersi dimissionario.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'impresa ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, e ha altresì facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 lavorativi, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende nei casi di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3, sempre che tale circostanza non si verifichi in periodo di ferie o malattia del lavoratore. Il permesso retribuito sarà di giorni 5 se il decesso si è verificato fuori provincia.

Tali permessi per lutto non si computano nell'annuale periodo feriale.

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'azienda concederà un giorno di permesso retribuito in caso di nascita di figli. Anche tale permesso non è computabile nell'annuale periodo di ferie.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato ai lavoratori il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione tabellare e l'indennità di contingenza con facoltà per l'impresa di adibire i lavoratori stessi ad altri lavori;

- 2) per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 70% della retribuzione tabellare;
- 3) per le ore perdute e per le quali i lavoratori siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni il lavoratore avrà la facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

È ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui ai precedenti commi e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e, in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e il recupero si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 24 - Permessi a lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

2 giorni per ciascun esame universitario;

5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;

8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;

12 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al comma precedente.

I lavoratori di cui al primo comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a permessi retribuiti nel limite massimo di 150 ore all'anno.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero dei dipendenti in forza alla azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

Nelle unità operative che occupano un numero di lavoratori da 10 a 35 dovrà essere comunque consentita la possibilità di partecipare ai corsi ad un lavoratore per ciascun anno.

Nelle unità operative fino a 9 dipendenti la partecipazione ai corsi dovrà avvenire fuori dell'orario di lavoro.

L'azienda retribuirà le ore di frequenza secondo quanto previsto dal terzo comma e limitatamente ad un dipendente nell'arco di tre anni.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza

scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

Art. 25 - Aspettativa.

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Tale periodo potrà essere concesso solamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Art. 26 - Trattamento di malattia ed infortunio.

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'impresa entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza ed inviare all'impresa stessa, entro 3 giorni dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare o far pervenire entro due giorni.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi.

Tale diritto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità, esclusi i ricoveri ospedalieri, superi in complesso i 12 mesi di assenza nell'arco di 35 mesi consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 35 mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Qualora l'evento di malattia che determinerebbe il superamento dei 12 mesi di assenza nell'arco temporale degli ultimi 35 mesi sia dovuto ad infermità comportanti terapie connesse o susseguenti a ricovero ospedaliero, o sia dovuto ad infortunio non coperto dall'assicurazione INAIL, lo stesso non sarà considerato ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto per sommatoria fino ad un limite massimo di 6 mesi dalla data di inizio dell'evento.

Casi di particolare gravità saranno oggetto di esame tra le parti in sede locale al fine di individuare motivi obiettivi per il possibile mantenimento del posto di lavoro.

Decorsi i limiti di cui sopra, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione del trattamento di cui all'art. 28.

Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 6 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizioni di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero. Resta inteso che il periodo di aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300/70, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, dalle ore 10 alle ore 12, e dalle ore 17 alle ore 19;
- fermo restando l'obbligo che precede, nel caso in cui a livello territoriale siano effettuati controlli di malattia in orari diversi da parte dell'ente preposto, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo, anche temporaneo, durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento, durante l'assenza, di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, che risulti incompatibile con lo stato di malattia.

Trattamento economico di malattia.

Al lavoratore assente per malattia va assicurato nel periodo di conservazione del posto, fra quanto corrisposto dall'INPS e quanto dovuto ad integrazione dall'impresa, un trattamento economico pari alla retribuzione mensile netta, costituita dalla retribuzione tabellare, dalla indennità di contingenza e dagli scatti biennali di anzianità, nelle misure di seguito indicate:

- 100% dal primo al 180° giorno di malattia;
- 50% dal 181° giorno al termine del periodo di conservazione del posto.

Infortuni sul lavoro.

Nei casi di infortunio sul lavoro al lavoratore non in prova l'impresa conserverà il posto fino a guarigione ed assicurerà per tutta la durata dell'assenza, fra quanto corrisposto dall'INAIL e quanto dovuto ad integrazione, un trattamento economico pari alla retribuzione mensile netta, costituita dalla retribuzione tabellare, dall'indennità di contingenza e dagli scatti biennali di anzianità.

Il trattamento economico di cui al punto precedente verrà integralmente anticipato dall'impresa previa autorizzazione da parte dell'istituto assicuratore. A tal fine il domicilio del lavoratore si intende eletto presso l'impresa.

Lavoratori familiari di portatori di handicap.

L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta brevi permessi motivati da documentate necessità di assistere familiari a carico che risultino portatori di handicap. Tali permessi saranno concessi in base a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 23 e dalla legge n. 104 del 5.2.92.

Norma particolare per i lavoratori tossico-dipendenti.

Ai lavoratori tossico-dipendenti le imprese concederanno, nel caso di documentato ricovero in ospedali o in comunità terapeutiche, un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata della terapia.

Detta aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali.

Per gli eventuali successivi ricoveri l'impresa valuterà se concedere o meno ulteriori periodi di aspettativa.

Parimenti l'Azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita secondo quanto previsto dall'art. 25, motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossico-dipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'Azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita di cui al precedente comma.

Cure termali.

Per quanto concerne la regolamentazione della concessione dei periodi di congedo per l'effettuazione di cure termali si richiamano le norme di legge nonché le disposizioni diramate dai competenti Istituti.

Art. 27 - Tutela della maternità.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio le parti si richiamano alle norme di legge in materia.

Art. 28 - Trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 31 maggio 1982, n. 297.

Tale trattamento verrà corrisposto non oltre 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore, nei limiti e con le modalità previste dalla legge n. 297/82, ha diritto ad un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto.

NOTA A VERBALE.

Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al

31/5/82, si richiamano le disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL 1° gennaio 1982 (cfr. allegato 4).

Art. 29 - Decesso del lavoratore.

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate negli artt. 9 e 28 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, a parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 45 del presente contratto.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE.

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R., nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Art. 30 - Cessione - Trasformazione - Fallimento e cessazione dell'impresa.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'impresa non si risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva tutti i diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'impresa cedente.

In caso di fallimento dell'impresa, seguito da licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto per il caso di licenziamento.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

In caso di cessazione dell'appalto, anche se trattasi di cooperativa, le parti (impresa subentrante e organizzazioni sindacali territoriali) si incontreranno almeno 30 giorni prima del passaggio di appalto per ricercare le soluzioni idonee a garantire l'occupazione dei lavoratori in forza presso l'impresa cessante da almeno sei mesi prima della scadenza del contratto di appalto.

Art. 31 - Trattamento economico base.

Il trattamento economico base è costituito:

a) dalla retribuzione tabellare mensile di cui alla allegata tabella A;

b) dall'indennità di contingenza mensile.

Art. 32 - Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione (retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti biennali di anzianità) per 173.

A decorrere dal 1° luglio 1992 il divisore di cui al precedente comma è modificato da 173 a 165.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazioni su 6 giorni settimanali.

Detrazione dal trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita.

Viene stabilito che dalla retribuzione mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratte tante quote orarie quante sono state le ore di assenza per malattia e infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e le ore non prestate per qualsiasi motivo, per le quali non compete alcun trattamento economico.

Il valore dell'ora da trattenere ai sensi del comma precedente va determinato dal 1° marzo 1973 dividendo gli elementi mensili:

per 184 per i mesi con giorni 31;

per 176 per i mesi con giorni 30;

per 168 per i mesi con giorni 29;

per 160 per i mesi con giorni 28.

Resta fermo che, nel caso di assenza del lavoratore per tutti i giorni del mese, al lavoratore va trattenuto l'intero trattamento economico mensile.

PRECISAZIONE VERBALE.

A decorrere dal 1° luglio 1992, per effetto dell'accordo sindacale del 6.7.92, sono soppressi il 4°, 5° e 6° comma della presente norma con conseguente applicazione del divisore unico 165.

Art. 33 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione sarà corrisposta, con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente, non più tardi del decimo giorno successivo alla fine di ogni mese.

Nel caso che l'impresa ne ritardi oltre tale termine il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e del T.F.R.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi di essa, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la

parte di retribuzione non contestata.

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errore verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 3% sul minimo tabellare del suo livello di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Al lavoratore remunerato in tutto o in parte a provvigione o a interessenza o a premi, sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione fissato per il livello al quale appartiene.

Art. 34 - Scatti biennali di anzianità.

Impiegati

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa, hanno diritto, per ogni biennio di servizio prestato, ad una maggiorazione del 5.55% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza e sull'indennità di contingenza al 31 dicembre 1981, fino a raggiungere il 50% della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza alla predetta data del 31.12.81 (lire 367.906).

Il valore degli scatti biennali di anzianità maturati dagli impiegati fino al 31 dicembre 1993 resta stabilito nelle misure determinate in base alle retribuzioni tabellari in vigore al 31 dicembre 1991 e all'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre 1981 (lire 367.906) per ciascun livello.

Il valore degli scatti biennali maturati successivamente al 31 dicembre 1993 è stabilito nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

1° livello S	lire	100.000
1° livello	lire	95.000
2° livello	lire	86.000
3° livello	lire	80.000
4° livello	lire	75.000

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza e il relativo importo concorre al raggiungimento del 50%. La frazione del biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Operai

Agli operai, per l'anzianità di servizio maturata con carattere di continuità nel settore a decorrere dal 1° gennaio 1988, saranno corrisposti

aumenti biennali nella misura del 4.50% della paga tabellare del livello di appartenenza, fino a raggiungere il 50% della paga tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza.

Il valore degli scatti biennali per anzianità di settore maturati dagli operai successivamente al 31 dicembre 1991 è stabilito nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

dal 1.1.92		dal 1.1.94	
3° livello lire	45.718	3° livello lire	51.500
4° livello lire	41.353	4° livello lire	46.600
5° livello lire	37.235	5° livello lire	42.000
6° livello lire	33.950	6° livello lire	38.000

Gli aumenti biennali di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito.

Gli aumenti biennali di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio (al personale in servizio al 1° gennaio 1988 il primo aumento biennale è stato corrisposto con decorrenza 1° gennaio 1990).

Nel caso di passaggio di livello, il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumento maturati nel livello di provenienza e il relativo importo concorre al raggiungimento del 50%. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento biennale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In base alla dichiarazione a verbale in calce all'art. 31 del CCNL 2.7.88, lo scatto anticipato riconosciuto con decorrenza 1° luglio 1988 al personale operaio in servizio alla stessa data e assunto nel settore precedentemente al 1° luglio 1975 concorre al raggiungimento della percentuale massima di cui al 1° comma del presente articolo, parte "operai".

Art. 35 - Lavoro a cottimo - Indennità varie

1) Carico e scarico carbone

Ove se ne ravvisi l'opportunità, le tariffe di cottimo per il carico e lo scarico del carbone saranno fissate dall'impresa in modo da garantire, nei casi e per i periodi normalmente considerati, al dipendente di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 22.50% del minimo della retribuzione tabellare giornaliera. Nel caso in cui il dipendente lavorante a cottimo non riesca, per cause a lui non imputabili, a conseguire il minimo di cui al comma precedente, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

2) Addetti al carico e scarico carbone e legna

Al personale che non lavora a cottimo vengono corrisposte le seguenti indennità:

- lavoratori addetti alla rifornitura a braccia di carbone alle locomotive, carri V.I.R., ecc. anche con l'ausilio del nastro trasportatore

lire 1.800 per ogni tonnellata

- lavoratori addetti al carico a braccia di carbone e legna da terra ai carri anche con l'ausilio del nastro trasportatore

lire 1.080 per ogni tonnellata

- lavoratori addetti allo scarico a braccia di carbone e legna dai carri a terra anche con l'ausilio del nastro trasportatore

lire 720 per ogni tonnellata

3) Indennità oltre confine

Per le prestazioni lavorative in località oltre confine è corrisposta una indennità giornaliera di lire 3000 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, da computarsi ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento per festività, ferie, 13a e 14a erogazione.

4) Indennità di confine

Ai lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti servizi ferroviari nelle località considerate di confine dalle F.S. S.p.A., verrà corrisposta una indennità giornaliera di lire 810 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro da computarsi ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento per festività, ferie, 13a e 14a erogazione.

5) Indennità lavaggio carri

Ai lavoratori addetti al lavaggio carri bestiame sarà corrisposta una indennità pari a lire 540 per ogni ora effettiva di lavoro, computabile agli effetti del trattamento per ferie, festività, 13a, 14a erogazione, preavviso e trattamento di fine rapporto.

6) Indennità segazione legna

Ai lavoratori che provvedono alla segazione della legna con macchine elettriche e a scoppio è corrisposta un'indennità di lire 850 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Tale indennità, se erogata a carattere fisso e continuativo, è computabile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del T.F.R., del trattamento per festività, ferie, gratifica natalizia e 14a erogazione.

7) Indennità sgombero neve

Per i lavoratori chiamati ad effettuare prestazioni di sgombero neve è istituita un'indennità pari al 10% della retribuzione tabellare oraria e della quota oraria dell'indennità di contingenza, da corrispondersi per ogni ora di effettivo svolgimento delle prestazioni stesse.

Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale ed assorbe fino a concorrenza i compensi stabiliti da eventuali accordi vigenti a qualsiasi livello stipulati, salva l'applicazione, in quanto più favorevole, dei trattamenti stabiliti dalle competenti autorità locali.

8) Indennità caposquadra

Ai capisquadra indicati al 4° capoverso del 4° livello dell'art. 6 è corrisposta un'indennità di lire 25.200 mensili.

9) Indennità di presenza

Con decorrenza 1° gennaio 1992 ai lavoratori viene corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione, un'indennità di presenza pari a lire 1.000, se turnisti, e a lire 500 se non turnisti.

Tali importi sono elevati, rispettivamente, a lire 2.000 e a lire 1.000 a decorrere dal 1° marzo 1993, e a lire 3.000 e lire 1.500 a decorrere dal 1° marzo 1994.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non sono computabili nel T.F.R..

Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al presente punto si intendono per turnisti anche i lavoratori che svolgono la propria normale prestazione articolata su due turni alternati.

Art. 36 - Tredicesima mensilità

La liquidazione della 13a mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una mensilità (retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità, compensi contrattuali a tale titolo computabili), e dovrà avere luogo entro il 15 dicembre di ogni anno.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni di calendario sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione di mese inferiore.

Art. 37 - Quattordicesima erogazione.

Ai lavoratori sarà corrisposta ogni anno una 14a erogazione nella misura di una mensilità (retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti biennali di anzianità e compensi contrattuali a tale titolo computabili).

La 14a erogazione va corrisposta entro il mese di luglio ed è riferita al periodo 1° agosto-31 luglio di ciascun anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a erogazione quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese inferiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o

superiori.

Art. 38 - Premio di produttività.

Nell'ambito delle iniziative mirate all'ottimizzazione dei servizi perché risultino sempre più rispondenti alle sollecitazioni dell'utenza e nell'obiettivo di conseguire recuperi di efficienza gestionale sotto il profilo del miglioramento e dell'economicità dei servizi stessi, le parti convengono di istituire a titolo sperimentale un premio annuo di produttività finalizzato alla incentivazione della qualità della prestazione lavorativa.

L'importo complessivo del premio annuo sarà determinato per ogni singola impresa attraverso l'accantonamento di una somma pari a lire 46.000 mensili per ciascun lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla fine di ciascun mese dell'anno di riferimento del premio; l'importo così determinato sarà ripartito fra tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, occupati alla data del 31 maggio dell'anno di erogazione del premio, proporzionalmente al periodo di servizio prestato nei 12 mesi precedenti.

La misura e i criteri di erogazione dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale e di legge, saranno concordati a livello consortile fra imprese ed organizzazioni sindacali tenendo presenti i seguenti elementi di valutazione:

- 1) qualità della prestazione
- 2) assiduità al lavoro
- 3) assenza di provvedimenti disciplinari.

Ove non concordato diversamente dalle parti, il premio per la qualità della prestazione sarà corrisposto mensilmente con decorrenza 1° giugno 1993.

L'importo complessivo annuo del premio dovrà essere comunque interamente erogato.

In caso di erogazione del premio non su base mensile, qualora si verifichi un passaggio di appalto nel corso del periodo di riferimento per la maturazione del premio, l'impresa cessante procederà alla liquidazione dei compensi maturati fino alla data di cessazione dell'appalto.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

In relazione all'istituzione dell'indennità di presenza e del premio di produttività le parti, considerate le finalità di incentivazione di tali istituti contrattuali, valuteranno a livello consortile possibilità e criteri di assorbimento dei compensi eventualmente riconosciuti per effetto di accordi aziendali.

Art. 39 - Indumenti di lavoro.

Le imprese forniranno gratuitamente a tutto il personale (esclusi i pulitori viaggianti):

- a) due abiti da lavoro (giubbotto e pantaloni o indumenti equivalenti)

invernali e due abiti da lavoro (giubbotto e pantaloni o indumenti equivalenti) estivi ogni due anni;

b) un paio di scarpe invernali e uno estivo ogni due anni.

Ai pulitori viaggianti dovranno essere forniti gratuitamente:

- un paio di scarpe invernali e uno estivo ogni due anni;
- una divisa invernale e una estiva ogni anno composta da 2 pantaloni, 1 giacca o giubbotto, 2 camicie, 1 berretto;
- un abito da lavoro invernale (giubbotto e pantaloni) e uno estivo (giubbotto e pantaloni) ogni due anni a coloro che svolgono anche prestazioni a terra;
- indumenti protettivi saranno forniti gratuitamente dalle imprese, in relazione alla natura delle prestazioni lavorative e per i servizi espletati.

La dotazione gratuita degli indumenti da lavoro e protettivi dovrà essere assegnata anche ai lavoratori nuovi assunti.

Il personale che usufruisce delle dotazioni gratuite è obbligato ad indossare gli indumenti in servizio e a curarne la buona conservazione.

L'eventuale fornitura di scarponi esclude la fornitura di cui al punto b) del primo comma.

La fornitura degli indumenti sarà concordata con la rappresentanza sindacale.

La spesa per la fornitura degli indumenti normali e protettivi non potrà complessivamente superare l'importo massimo di lire 25.400 mensili pro capite.

Art. 40 - Disciplina del lavoro; diritti e doveri delle parti.

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalle leggi e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non contrarre affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro dell'impresa, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'impresa per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinari o strumenti e quanto altro a lui affidato.

In relazione al disposto di cui al 1° comma dell'art. 7 della legge 20.5.70 n. 300, si portano a conoscenza del personale i provvedimenti che potranno essere adottati in relazione alla violazione, da parte del dipendente, delle norme di legge, contrattuali e aziendali regolanti il rapporto di lavoro.

Le mancanze del lavoratore possono comportare, a seconda della gravità, i seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore della retribuzione globale giornaliera;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni.

a) Rimprovero verbale.

Comportano il rimprovero verbale le omissioni e gli errori di lieve entità nonché le infrazioni disciplinari lievi ed occasionali.

b) Rimprovero scritto.

Comportano il rimprovero scritto la recidiva alle infrazioni di cui al punto a) nonché la maggiore gravità delle stesse.

Esemplificazioni:

- inosservanza dell'obbligo dell'uso degli indumenti di lavoro forniti dalla Società;
- inosservanza delle prescrizioni e delle norme aziendali, salvo quanto previsto ai punti successivi.

c) Multa fino a 4 ore.

Comportano la sanzione della multa le infrazioni di cui ai punti a) e b) di gravità e/o di frequenza maggiore rispetto a quelle relative ai rimproveri verbali o scritti, e altre per le quali, a causa della maggiore gravità, non vengano preventivamente applicati i provvedimenti sopra indicati.

Esemplificazioni:

- inosservanza all'obbligo dell'uso degli indumenti protettivi;
- trascuratezza nell' eseguire il lavoro affidato;
- ritardata segnalazione di assenza per malattia rispetto ai termini contrattuali di cui al 1° e 2° comma dell'art. 26;
- inosservanza delle istruzioni ricevute, degli ordini di servizio e delle disposizioni scritte;
- uso negligente delle dotazioni di proprietà aziendale, per il quale sia stato precedentemente applicato il rimprovero scritto;
- comportamento non corretto verso i colleghi di lavoro e gli utenti, per

il quale sia stato precedentemente applicato il rimprovero scritto;

- omissione di comunicazione delle variazioni della propria residenza e/o domicilio o, in caso di malattia ed infortunio, del proprio recapito temporaneo;
- ritardo nell'inizio del lavoro, per il quale sia stato precedentemente applicato il rimprovero scritto;
- sospensione del lavoro senza giustificato motivo.

L'importo delle multe verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali, ed in loro mancanza all'INPS.

d) Sospensione (fino a 10 giorni).

Comportano il provvedimento di sospensione le infrazioni di cui al punto c), di gravità e/o di frequenza maggiore rispetto a quelle relative alla multa ed altre per le quali, a causa della maggiore gravità, non vengono preventivamente applicati i provvedimenti sopra indicati.

Si riportano di seguito in via esemplificativa le mancanze per le quali può essere adottato il provvedimento di sospensione:

a) sospensione fino ad un massimo di 5 giorni;

- esecuzione delle prestazioni in modo non conforme ai requisiti tecnici qualitativamente previsti, per la quale sia stata precedentemente applicata la multa;
- danneggiamento colposo del materiale aziendale o di quello ferroviario, con facoltà di rivalsa per i relativi addebiti, per il quale sia stata precedentemente applicata la multa;
- comportamento litigioso nell'ambito aziendale per il quale sia stata precedentemente applicata la multa;

b) sospensione da 6 a 10 giorni:

- abbandono anche temporaneo del proprio posto di lavoro senza preventiva autorizzazione;
- esecuzione senza permesso di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- rifiuto di prestare l'attività lavorativa secondo le disposizioni impartite dai superiori;
- stato di ubriachezza;
- lavoratore che utilizzi per fatti estranei all'attività lavorativa i locali adibiti ai servizi aziendali o l'interno di vetture ferroviarie in sosta;
- lavoratore che si addormenti durante l'orario di lavoro;
- mancato rispetto delle norme anti-infortunistiche e di sicurezza del lavoro;
- inosservanza dell'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie di cui all'art. 26 del C.C.N.L.;
- assenza ingiustificata;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale turnista senza aver avuto la sostituzione nei termini contrattuali.

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI.

Il licenziamento con T.F.R. e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di

lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

In relazione al disposto in cui al 1° comma dell'art. 7 della legge 20.5.70, n. 300 si riportano di seguito in via esemplificativa alcune mancanze per le quali può essere adottato il provvedimento del licenziamento.

Per tale provvedimento trovano applicazione le sole previsioni di cui ai commi 2°, 3° e 5° dell'art. 7 della predetta legge.

Esemplificazioni:

- recidiva nella stessa inadempienza per la quale sia stato inflitto il provvedimento della sospensione nei 12 mesi precedenti;
- assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi;
- reiterato rifiuto a svolgere le prestazioni dovute;
- diverbio litigioso con vie di fatto nell'ambito aziendale, qualora sia stata precedentemente applicata la sospensione fino a 10 giorni;
- danneggiamento doloso, opportunamente accertato, di materiale della azienda o di materiale ferroviario;
- falsificazione dei documenti predisposti dalla Società per il controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro e/o per la contabilizzazione delle retribuzioni;
- simulazione di malattia o infortunio;
- rifiuto di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20.5.70, n. 300.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante l'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la

sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 41 - Diritti sindacali.

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei sindacati territoriali ad esse aderenti, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette. Tali permessi saranno concessi sino ad un massimo di 30 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali o alle organizzazioni datoriali stipulanti il presente C.C.N.L., che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra, nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa della durata massima di mesi sei, rinnovabile, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

Le assemblee dei lavoratori possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Il diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della legge 20.5.70, n. 300. Tali assemblee saranno tenute di norma fuori delle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra compatibili.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al sesto comma deve darne comunicazione scritta all'impresa 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dare comunicazione scritta all'impresa tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Per rappresentanza sindacale, termine ricorrente nel C.C.N.L., si intende il Consiglio dei Delegati.

In assenza del Consiglio dei Delegati per "Rappresentanza Sindacale" si intendono le R.S.A. di organizzazione.

Le funzioni esercitate dalle predette strutture sindacali aziendali sono quelle che le leggi e il C.C.N.L. demandano alle stesse, alle quali si aggiungono quelle attribuite alle Commissioni interne dall'accordo interconfederale 18.4.66.

PRECISAZIONE A VERBALE.

Ai lavoratori in permesso sindacale retribuito compete lo stesso trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato nella giornata di permesso.

Art. 42 - Affissioni.

Presso i posti di lavoro l'impresa metterà a disposizione appositi spazi per l'affissione di comunicazioni delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie nazionali, regionali, provinciali o locali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Le Segreterie nazionali preciseranno all'impresa, tramite le organizzazioni datoriali stipulati, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

Della comunicazione da affiggere verrà contemporaneamente informata l'impresa mediante consegna di una copia della stessa.

L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità.

Art. 43 - Versamento contributi sindacali.

L'impresa provvederà alla trattenuta del contributo sindacale in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante autorizzazione scritta consegnata o fatta pervenire all'impresa.

L'importo della trattenuta è pari allo 0.70% del minimo tabellare e indennità di contingenza del livello di appartenenza per 14 mensilità.

Resta stabilito che non potranno restare in vigore autorizzazioni per importo diverso da quello previsto dalla presente norma e pertanto tutte le autorizzazioni in corso dovranno essere allineate alla percentuale sopra indicata, salvo revoca da parte del lavoratore da comunicare alla organizzazione cui aderiva e alla impresa.

La lettera di autorizzazione, datata e sottoscritta dal lavoratore, deve riportare il mese di decorrenza della trattenuta sindacale.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non può farsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

L'eventuale revoca dell'autorizzazione nel corso dell'anno solare deve essere redatta per iscritto e fatta pervenire all'azienda e al sindacato di appartenenza.

Sia l'autorizzazione che la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali; di conseguenza devono essere singole e non cumulative.

I contributi trattenuti vengono versati mensilmente dalle imprese alle Organizzazioni sindacali interessate secondo le modalità dalle stesse indicate.

Art. 44 - Norme generali.

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

PRECISAZIONI A VERBALE.

L'impiego dei lavoratori adolescenti è disciplinato dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977.

Le parti si danno atto che le retribuzioni di cui alla tabella allegata al contratto si intendono riferite agli orari contrattuali di lavoro.

Art. 45 - Previdenza.

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del Contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche e integrazioni.

Art. 46 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e il trattamento di fine rapporto, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma l'inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto che dovranno essere mantenute.

Art. 47 - Difesa della salute.

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentazioni sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali o comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

- 1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- 2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

- a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;
- b) i dati relativi agli infortuni e alle malattie.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore; le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Le parti ravvisano l'opportunità di realizzare in maniera omogenea l'intervento igienico ambientale demandando ad un unico soggetto le funzioni della vigilanza sulla conformità degli ambienti di lavoro alle disposizioni in tema di igiene del lavoro, e la definizione degli accertamenti occorrenti per il controllo della salute dei lavoratori esposti a rischi, prendendo atto della riconosciuta competenza del Servizio Sanitario F.S. in materia.

Qualora non venissero concrete risposte dal suddetto Servizio Sanitario,

sull'argomento saranno definite modalità e criteri con soggetti diversi previo esame fra le parti a livello territoriale.

Al fine di realizzare gli interventi applicativi derivanti dall'accertamento suddetto, qualora il Servizio Sanitario F.S. non fosse in grado di rispondere in toto o parzialmente a quanto previsto, potranno essere ricercati altri organismi pubblici o privati, possibilmente di comune accordo fra le parti.

Art. 48 - Istituti di patronato.

Gli istituti di Patronato delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL, ENCAL-CISAL), hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29 luglio 1947, n. 804.

Il lavoratore può prendere contatto con gli Istituti di Patronato che possono usufruire degli albi murali già esistenti ed utilizzare gli stessi locali messi a disposizione dalle R.S.A.

Art. 49 - Mensa.

Le imprese si impegnano a garantire ai lavoratori il diritto di accesso alle mense ferroviarie in applicazione della normativa vigente per il personale dell'Ente F.S., anche nei casi in cui l'Ente abbia regolamentato la materia attraverso apposite convenzioni di ristorazione.

Art. 50 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò le parti stipulanti il presente C.C.N.L. si incontreranno, di norma annualmente, al fine di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse;
- b) in base allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dei Programmi di azione 82/85 e 86/90 della Comunità Europea, proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

In merito si richiamano le disposizioni di cui alla legge n. 125 del 10.4.91.

Art. 51 - Osservanza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le parti stipulanti confermano l'accordo 10 ottobre 1950 e la relativa precisazione a verbale in merito all'osservanza dei CC.NN.LL. e si riservano di incontrarsi per un eventuale perfezionamento della normativa (cfr. all. 3).

Art. 52 - Decorrenza e durata.

Il presente C.C.N.L. trova applicazione per il personale in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo e decorre dal 1° gennaio 1992, salvo le diverse decorrenze specificatamente previste in corrispondenza dei singoli istituti contrattuali.

La scadenza è fissata al 31 dicembre 1994. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle parti stipulanti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata A.R.

Fornitura dei CC.NN.LL.

Le imprese forniranno a tutto il personale dipendente e a quello che verrà assunto successivamente il testo a stampa del C.C.N.L. di categoria.

Disposizioni finali.

Qualora nel corso di validità del contratto dovessero determinarsi i presupposti per l'erogazione di assegni perequativi in relazione alle disposizioni di cui alla legge 13.8.69, n. 592, le parti si incontreranno per definire le conseguenti soluzioni più adeguate nell'ambito di quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Retribuzioni parametriche.

Le nuove retribuzioni parametriche sono le seguenti:

Liv.	Param.	dall'1.1.92	dall'1.3.93	dall'1.3.94
1° S	225	1.458.000	1.549.000	1.658.000
1°	206	1.335.000	1.418.000	1.518.000
2°	184	1.192.500	1.266.500	1.356.000
3°	167	1.082.500	1.149.500	1.230.500
4°	151	978.500	1.039.500	1.112.500
5°	136	881.500	936.500	1.002.000
6°	124	803.500	853.500	913.500
7°	100	648.000	688.500	737.000

Gli importi sono stati arrotondati alle 500 lire superiori. La retribuzione parametrica del 7° livello, non arrotondata, è pari a lire 647.983 dall'1.1.92, lire 688.306 dall'1.3.93 e lire 736.693 dall'1.3.94.

NOTA ALLA TABELLA.

1) le retribuzioni parametriche sono comprensive dell'importo di lire 950 mensili riconosciute al personale operaio in corrispondenza dei relativi livelli di inquadramento per effetto dell'accordo 31.1.89 in merito alla soppressione del fondo integrativo dell'indennità di anzianità.

2) per il periodo dal 1° gennaio 1991 al 31 dicembre 1991 a tutti i

lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposta la somma di lire 650.000 non computabile ai fini dei vari istituti contrattuali e legali.

Tale somma verrà proporzionalmente ridotta in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno.

Gli importi di cui innanzi saranno erogati con la retribuzione del mese di marzo 1992.

ALLEGATI

Allegato N. 1.

OBBLIGO DI OSSERVANZA DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO - PROVVEDIMENTI A CARICO IMPRESE INADEMPIENTI.

Addì 10 ottobre 1950 in Roma.

Tra la Federazione nazionale ausiliari traffico e trasporti complementari (Ausitra), rappresentata dal Presidente dr. ing. Raffaello Melograni, assistito dal direttore sig. Ettore Triggiani;

e il Sindaco italiano lavoratori appalti ferroviari (Silaf), rappresentato dal Segretario nazionale sig. Domenico Ciardullo;

la Federazione italiana lavoratori trasporti ausiliari traffico (Filtat), rappresentata dal Segretario nazionale sig. Gaetano Abate, assistito dal sig. Giulio Ferraro della Federazione stessa;

- in riferimento a quanto disposto dalla Direzione Generale delle Ferrovie dello Stato per la inclusione nei contratti di appalto, nelle convenzioni di cottimo e nelle lettere commerciali, di una clausola in base alla quale la impresa aggiudicataria di servizi in appalto della Amministrazione ferroviaria assume l'impegno di applicare nei riguardi di tutti i lavoratori dipendenti (e se Cooperative anche nei confronti dei propri soci), sia le condizioni salariali che quelle normative dei contratti collettivi di lavoro e degli accordi sindacali, raggiunti nel settore al quale si riferiscono i lavori appaltati;
 - avuto presente gli studi in corso per il ripristino dell'albo nazionale delle imprese ammesse a gestire servizi in appalto dell'Amministrazione ferroviaria, di cui al decreto-legge n. 389 del 23 febbraio 1939;
 - nell'intento di contribuire - nello spirito delle comunicazioni fatte dalla Direzione generale delle Ferrovie dello Stato alla Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari con nota n. PAG. 31/R3/182564 data 5 ottobre 1950 - ad eliminare gli abusi per inadempienze contrattuali, fornendo all'occorrenza all'Amministrazione ferroviaria ogni più utile e documentata informazione circa le imprese inadempienti, per l'adozione di eventuali provvedimenti a carico delle stesse da parte dell'Amministrazione predetta;
si conviene:
1. Le aziende, al momento della corresponsione della retribuzione, da liquidarsi periodicamente nella misura e secondo le norme contrattuali vigenti, dovranno provvedere a consegnare ai lavoratori busta o prospetto paga o documento equipollente, contenente la specifica degli elementi che compongono la retribuzione, comprese le indennità eventuali, nonché distintamente le singole trattenute e la paga netta

effettivamente corrisposta. Su tale documento dovranno essere inoltre indicate: la ragione sociale dell'impresa, il nome del lavoratore e il periodo di paga cui le mercedi si riferiscono. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta pagata, dovrà essere presentato all'atto del pagamento stesso.

2. Su segnalazione di una delle Organizzazioni dei lavoratori, parti stipulanti del presente accordo, di infrazioni o inadempienze contrattuali da parte di singole imprese, la Federazione nazionale ausiliari traffico e trasporti complementari assume impegno di pronto intervento, diretto e per il tramite dei propri Organi di collegamento periferici, presso l'impresa interessata, per gli accertamenti ed i chiarimenti del caso.

Accertata l'infrazione o l'inadempienza e persistendovi l'impresa ovvero riuscito comunque vano il tentativo di intervento di cui innanzi, se ne darà atto con verbale, sottoscritto dalle parti, da trasmettere alla Direzione generale delle Ferrovie dello Stato per gli adempimenti ed eventuali provvedimenti di propria competenza.

Le organizzazioni stipulanti potranno proporre alla Direzione generale delle Ferrovie dello Stato, a carico delle imprese recidive in infrazioni e inadempienze contrattuali, la rescissione in tronco degli appalti in corso e l'esclusione dall'invito a partecipare a nuove gare di appalto.

3. In caso di mancato accordo tra le Operazioni stipulanti circa il riconoscimento di infrazioni o inadempienze denunciate a carico di una o più imprese, si seguirà la normale procedura per le vertenze collettive di lavoro.
4. Le parti, come innanzi costituite, si presenteranno in ogni caso scambievolmente assistenza per la rilevazione e la più pronta eliminazione di casi di mancata o errata applicazione delle norme dei contratti collettivi di lavoro e degli accordi sindacali in vigore per il settore dei servizi in appalto dall'Amministrazione ferroviaria.
5. La durata del presente accordo è stabilita sino alla data del 31 dicembre 1951, con intesa di successiva tacita proroga di anno in anno, se non disdettato da una delle parti stipulanti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata R.R.

La disdetta predetta spiegherà efficacia nei soli confronti delle parti che ne avranno assunto l'iniziativa e che l'avranno ricevuta.

Del che viene redatto il presente verbale, che letto e confermato, viene sottoscritto in sette copie, per la consegna di una copia al Gabinetto di S.E. il Ministro dei trasporti, una copia al Ministero dei trasporti - Direzione generale F.S., due copie al Ministero del lavoro - Direzione generale rapporti lavoro, tre copie per ciascuna alle parti stipulanti.

PRECISAZIONE A VERBALE.

Si precisa che l'obbligo delle Cooperative ad applicare, anche nei confronti dei propri soci, sia le condizioni salariali che quelle normative dei contratti collettivi di lavoro e degli accordi sindacali si applica anche ai trattamenti economici dovuti dagli istituti previdenziali e mutualistici.

Nel caso in cui tali trattamenti, per particolari norme di legge, risultino inferiori a quelli erogati dai predetti istituti al personale dipendente,

le Cooperative sono tenute alle relative integrazioni al fine di assicurare ai propri soci un trattamento globalmente non inferiore.

Ausitra

Filtat

Silaf

...OMISSIS...DA PAG. 68 A PAG. 109 NON ACQUISITE.

VEDI ARCHIVIO LEGGI.

ERANO RIPORTATE:

LA LEGGE 1982/297

LA LEGGE 1970/300

LA LEGGE 1971/1204