

CCNL PER GLI ADDETTI ALLE IMPRESE FORNITRICI DI SERVIZI AD AZIENDE OPERANTI NEL SETTORE DELL'INDOTTO FERROVIARIO E DEI TRASPORTI

INDICE

PREMESSA POLITICA AL CCNL

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 - Relazioni industriali per il ccnl di novazione delle attività di supporto ai servizi di trasporto

A) CODICE DI COMPORTAMENTO E PRESTAZIONI INDISPENSABILI

B) PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO

Livello Aziendale

Livello Territoriale/Consortile

Livello Nazionale

C) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

D) MATERIE DI COMPETENZA NAZIONALE

E) MATERIE DI COMPETENZA AZIENDALE

F) PROCEDURA PER IL CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE

Art. 3 - Assunzione

Art. 4 - Qualifiche escluse dal calcolo della percentuale di riserva

di cui all'art. 25, l. 23 luglio 1991, n. 223

Art. 5 - Periodo di prova

Art. 6 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 7 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Art. 8 - Lavoro temporaneo

Art. 9 - Apprendistato

Art. 10 - Contratto di formazione e lavoro

Art. 11 - Servizio militare

Art. 12 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 13 - Passaggio da operaio ad impiegato

Art. 14 - Trasferimenti

Art. 15 - Trasferte

Art. 16 - Mobilità aziendale

Art. 17 - Passaggi di gestione

Art. 18. - Orario di lavoro

Art. 19 - Orario di lavoro normale in regime di flessibilità

Art. 20 - Lavoro oltre i limiti contrattuali

Art. 21 - Lavoro notturno

Art. 22 - Riposo settimanale, lavoro domenicale e lavoro festivo

Art. 23 – Ferie

Art. 24 – Festività

Art. 25 - Permessi

Art. 26 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

Art. 27 – Comunicazione delle assenze

Art. 28 - Recuperi

Art. 29 - Aspettativa

Art. 30 - Congedo matrimoniale

Art. 31 - Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 32 - Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 33 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Art. 34 - Tutela dei portatori di handicap

Art. 35 - Tutela dei tossicodipendenti e degli etilisti

Art. 36 - Trattamento di gravidanza e puerperio

Art. 37 - Trattamento di fine rapporto

Art. 38 - Diritti e doveri delle parti

Art. 39 - Indumenti di lavoro

Art. 40 - Provvedimenti disciplinari

Art. 41 - Rimprovero verbale

Art. 42 - Ammonizione scritta

Art. 43 – Multa

Art. 44 – Sospensione

Art. 45 - Licenziamento per mancanze

Art. 46 - Sospensione cautelare

Art. 47 - Classificazione dei lavoratori

Art. 48 - Norma transitoria sulla classificazione

Art. 49 -Retribuzione

Art. 50 - Tredicesima mensilità

Art. 51 - Quattordicesima erogazione

Art. 52 - Norme transitorie

Art. 53 - Aumenti periodici di anzianità

Art. 54 - Indennità varie

-

-

PREMESSA POLITICA AL CCNL

Nel quadro dei significativi mutamenti che caratterizzano la situazione strutturale e congiunturale del settore dei trasporti ed in considerazione dei profondi cambiamenti tecnologici ed organizzativi che contraddistinguono le prospettive produttive delle aziende del settore e di quelle che forniscono servizi collegati al medesimo, è emersa la necessità di fornire un quadro contrattuale omogeneo di riferimento per le aziende che svolgono tali servizi in termini globali ovvero frazionati.

Le parti, conseguentemente, hanno riconosciuto l'opportunità di pervenire alla definizione di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che costituisca, per le attività produttive che ad esso potranno riferirsi, lo strumento di regolamentazione dei rapporti di lavoro per le imprese fornitrici di servizi accessori definiti dallo stesso Contratto collettivo nazionale di lavoro ad aziende, enti o società di trasporto, affidati in appalto o in concessione. Tale contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà costituire lo strumento per una qualificazione specifica delle imprese attraverso una valorizzazione delle loro capacità tecnico-organizzative ed una maggiore professionalizzazione degli addetti, finalizzate al perseguimento di una maggiore qualità ed economicità di servizi attraverso una ottimizzazione delle risorse ed una riorganizzazione dei servizi stessi.

In tale contesto è ribadita la necessità che la qualità dei servizi offerti dalle aziende deve prevedere una nuova organizzazione, nuove tecnologie, investimenti e prestazioni adeguate sia alle nuove richieste della committenza che alle aspettative dell'utenza, con conseguenti garanzie in termini di controllo sul livello dei servizi resi.

Le parti confermano la centralità strategica di un sistema di relazioni industriali che, considerate le peculiari caratteristiche del settore totalmente aperto alla concorrenza e necessitato a rispondere con tempestività e flessibilità alle diverse e mutevoli esigenze della committenza, sia particolarmente rivolto a valorizzare le risorse umane, con particolare riferimento alla qualificazione professionale ed alla tutela dell'occupazione, a ridurre le occasioni conflittuali, ad affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Di conseguenza, a fronte dell'obiettivo di conseguire un continuo miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi della attività di servizio richieste dalle imprese committenti in funzione delle esigenze della clientela, nonché di diversificare e sviluppare nuovi servizi rispetto a quelli tradizionalmente forniti, le parti convengono sulla necessità di assumere a tutti i livelli un sistema di relazioni industriali che, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, risulti coerente con le suddette finalità di incremento della qualità, dell'efficienza e della flessibilità delle attività di servizio rese.

Le parti, quindi, considerano che il costante miglioramento degli indicatori di qualità, efficienza e flessibilità dei servizi, costituiscono il presupposto fondamentale per realizzare qualità ed economicità dei servizi, garantire la competitività delle imprese e, conseguentemente, la loro presenza sul mercato cui si connette una maggiore stabilità dei livelli occupazionali che va sorretta anche mediante il costante impegno delle imprese per l'attivazione di processi di formazione e di qualificazione del personale.

Con queste finalità le parti convengono di attivare sedi, nazionali e/o locali, di verifica e di monitoraggio dei processi di riorganizzazione e di dimensionamento della produzione, con lo scopo di ricercare le soluzioni più idonee per il miglioramento qualitativo dei servizi e, soprattutto, in relazione agli eventuali effetti sull'occupazione.

Su questi presupposti e con gli obiettivi indicati le parti sono divenute alla sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro che, ad ogni conseguente effetto, costituisce atto di novazione rispetto alle discipline collettive a valenza nazionale, comunque denominate, in atto nei confronti delle imprese indicate nel campo di applicazione e dei lavoratori dalle stesse dipendenti e la cui efficacia, in ogni caso, viene concordemente dichiarata cessata dalle parti stipulanti il presente contratto a far data dal **14.09.2000** e sostituita tanto per la parte economica, normativa e obbligatoria, dalla seguente disciplina, salve le deroghe ed eccezioni espressamente indicate.

Art. 1 – Campo di applicazione

Il campo di applicazione riguarda i dipendenti delle imprese fornitrici di servizi ad aziende, enti, società o cooperative operanti nel settore dei trasporti comunque gestiti. In detto contratto confluiranno le contrattazioni nazionali ed aziendali attualmente applicate nei seguenti settori: servizi in appalto da FS SpA, Servizi in appalto da Ferrovie secondarie concesse, Accompagnamento notte **e attività manutentive connesse**, Raccordi Ferroviari, Ristorazione a bordo treno.

Art. 2 - Relazioni industriali per il ccnl di novazione delle attività di supporto ai servizi di trasporto

Premessa

I processi di riorganizzazione del settore, la riforma contrattuale, il riposizionamento strategico delle imprese rispetto al mercato, soprattutto con riferimento ai nuovi meccanismi di competizione, richiamano la definizione di relazioni industriali che, partendo dalla valorizzazione del lavoro, siano orientate alla partecipazione ed al coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze sugli indirizzi strategici delle

imprese, con il comune obiettivo di realizzare le condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività', quale premessa per favorire l'occupazione ed il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.

In questo ambito, le parti, in adesione al punto 10 del "Patto Sociale" del 22.12.98 ed al "Patto sulle Regole" del 23.12.98, confermano la volontà' di operare per un governo consensuale dei problemi del settore, di incidere sui fattori di conflittualità' sindacale e introdurre effettive garanzie a favore degli utenti.

Alla realizzazione di quanto sopra concordato, le parti intendono contribuire con la definizione di un complesso di norme e procedure riguardanti:

- codice di comportamento e prestazioni indispensabili;
- procedure di raffreddamento del conflitto e di conciliazione delle controversie collettive e individuali;
- strumenti e procedure, ai diversi livelli, per l'informazione, la consultazione, il monitoraggio attivo, la contrattazione.

A) CODICE DI COMPORTAMENTO E PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Per prevenire conflitti sul riconoscimento della rappresentatività' sindacale ai fini delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, le associazioni e le imprese, ai vari livelli, osserveranno codici di comportamento per il riconoscimento degli interlocutori sindacali, fermo restando che si tratta di una forma di volontaria autolimitazione della libertà' negoziale riconosciuta ai datori di lavoro dalla vigente legislazione.

Tali codici di comportamento adottano i seguenti criteri:

- a. costituisce condizione comunque necessaria per l'instaurazione ed il mantenimento di relazioni sindacali a qualunque livello la sottoscrizione del presente CCNL e la leale osservanza ed il rispetto degli accordi di settore o di impresa sulle prestazioni indispensabili ex Legge 146 del 1990. Le imprese, e le loro organizzazioni rappresentative, non intratterranno relazioni sindacali e non sottoscriveranno accordi con soggetti sindacali che non assumano e non rispettino gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dagli accordi ex legge n. 146/90 e **successive modifiche**.
 - b. a livello nazionale le associazioni, oltre quanto previsto dal presente contratto, riconoscono la capacità di partecipare alle trattative contrattuali e la facoltà di sottoscrivere contratti collettivi alle organizzazioni sindacali che abbiano assunto e rispettino gli obblighi derivanti dal "Patto sulle regole nel settore dei Trasporti" del 23/12/1998 e dagli accordi ex legge n. 146/90 e che abbiano una rappresentatività significativa nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale. Si considera significativa, la rappresentatività **pari, a regime, al 5%** dall'articolo 7, del decreto legislativo n. 396, del 1997, per l'ammissione alle trattative nel settore delle pubbliche amministrazioni, verificata sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, ove si siano svolte. Le elezioni delle RSU, ove previste, saranno indette entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.
 - c. alle altre organizzazioni sindacali, che abbiano sottoscritto il Patto e gli accordi sulle prestazioni indispensabili, e li osservino lealmente, ma che non raggiungano la rappresentatività nazionale minima di cui alla lettera b), sono riconosciute forme di relazioni sindacali, senza che questo dia direttamente titolo alla partecipazione a trattative contrattuali o alla sottoscrizione di contratti collettivi, e verrà comunque assicurata la trattenuta dei contributi sindacali degli iscritti da parte delle aziende, con le modalità e nella misura minima fissata nel presente CCNL.
 - d. a livello di singole imprese e/o unità produttive restano ferme le prerogative sindacali di competenza delle RSA o, se costituite, delle RSU.
- Nei casi di vertenze collettive attinenti l'applicazione di accordi collettivi e/o la loro interpretazione, le parti adotteranno una procedura di conciliazione attraverso modalità che prevedono il coinvolgimento delle parti stesse in via diretta, con loro rappresentanze, nonché, esaurita questa

fase, attraverso un ricorso volontario consensuale ad entità terze, comunemente individuate, in funzione di ausilio per la composizione. Il ricorso alle procedure di conciliazione comporta la non assunzione di iniziative unilaterali dalle parti per la durata della procedura e la sospensione delle iniziative eventualmente adottate; è comunque assicurata la continuità del servizio.

Le parti si impegnano a rivedere, alla luce del "Patto sulle regole", le attuali intese sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.

Entro la stessa data, a livello di Associazioni Datoriali e Segreterie Nazionali delle OO.SS. saranno definite fattispecie, modalità e misure delle sanzioni da applicare alle parti, definite sulla base dei principi di equità e proporzionalità, in caso di inadempienze relative al presente Protocollo di Relazioni Industriali.

Le suddette intese saranno sottoposte, congiuntamente dalle parti, alla Commissione di Garanzia ex legge 146/90 per la validazione.

B) PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO

Le parti, relativamente all'esigenza di eliminare le cause di insorgenza del conflitto, condividono l'obiettivo di mantenere la sede del raffreddamento il più vicino possibile a quella interessata alla controversia.

Riguardo alle controversie individuali valgono le norme seguenti:

Livello Aziendale

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

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/RSU 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 Territoriale/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.

C) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Sono titolari della contrattazione aziendale, le RSU/RSA **congiuntamente con le** strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente le organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le relative strutture territoriali.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalla norma di legge emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993.

L'accordo relativo all'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati ha di norma durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura e dei contenuti di cui al presente articolo e del citato protocollo interconfederale.

D) MATERIE DI COMPETENZA NAZIONALE

Nel rispetto dell'accordo del 23.7.93, confermato dal Patto Sociale del 22.12.98 e da eventuali altre normative interconfederali e di legge sullo stesso argomento, sono confermati i due livelli di contrattazione su materie differenziate e non sovrapposte.

In particolare, è di competenza nazionale il rinnovo del CCNL con la definizione dei seguenti articoli:

- relazioni industriali e disciplina generale della contrattazione nazionale e di 2^a livello
- procedura di conciliazione e di raffreddamento
- assunzione del personale
- contratti atipici (CFL, Part-time, Tempo determinato, Apprendistato) – trattamenti economici
- contratti a part-time
- lavoro interinale
- apprendistato
- inquadramento del personale ed eventuali problematiche applicative/interpretative (su istanza di parte)
- quadri
- periodo di prova
- tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro
- orario di lavoro
- straordinario
- festività
- ferie
- permessi ed assenze
- lavoratori studenti
- aspettativa
- trattamento di malattia ed infortunio
- tutela della maternità
- TFR
- Trattamento economico base (retribuzione tabellare e relativi parametri)
- Scatti
- 13^a e 14^a mensilità
- indennità varie legate alla natura della prestazione lavorativa
- disciplina, diritti e doveri
- salute, sicurezza e prevenzione, integrità psico-fisica dei lavoratori
- mensa
- anzianità di servizio ed aumenti periodici di anzianità
- diritti sindacali
- previdenza complementare
- vestiario (minimo garantito)
- congedo matrimoniale
- disciplina generale della regolazione del diritto di sciopero (ex L. 146/90)
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU)
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs 626/94 e successive modificazioni, ecc.)

- diritti sociali ed individuali (pari opportunità ed azioni **positive**; **congedi** parentali, volontariato, agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, nei casi di trapianto, di AIDS, ecc.).

E) MATERIE DI COMPETENZA AZIENDALE

A livello aziendale sono competenza delle RSU/RSA, con il supporto delle strutture sindacali territoriali competenti, tutte le materie non espressamente demandate al livello nazionale.

Le imprese forniranno semestralmente informazioni alle RSU/RSA:

- 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 ivi compresi quelli relativi alla qualità;
- sulla scadenza dei contratti d'appalto.

Fra imprese e RSU/RSA e/o strutture sindacali territoriali formeranno inoltre oggetto di esame:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute tenuto conto di quanto previsto dalla L. 626 e con esclusione di quanto già attribuito in termini di competenza agli R.L.S.;
- 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 ed 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. 125/91 e successive modificazioni);
- 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.

Oltre a quanto stabilito ai punti precedenti saranno contrattati a livello aziendale le seguenti materie:

- ferma restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dei regimi 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;
- **il premio di risultato.**

In adesione a quanto previsto dal punto 4.4. del "Patto sulle regole" del 23/12/98, fatte salve le norme contrattuali vigenti relative alla tutela dell'occupazione nel settore, le crisi occupazionali conseguenti ai processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riassetto societario e ammodernamento del settore, formeranno oggetto di contrattazione fra le parti; a livello regionale e nazionale, prevedendo, eventualmente, procedure di mobilità professionale e/o interaziendale, accompagnate da programmi di aggiornamento e riqualificazione professionale.

In questo ambito le parti si impegnano a contribuire alla individuazione di soluzioni positive, relativamente alle problematiche proposte dal punto 4.3 del citato patto del 23/12/98 (Ammortizzatori sociali).

F) PROCEDURA PER IL CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE

Salvo quanto esplicitamente definito nel CCNL, le controversie plurime relative all'interpretazione del CCNL saranno definite esclusivamente a livello nazionale previo ricorso di una parte.

Il livello nazionale si deve pronunciare entro 30 giorni. In tale periodo non si attuano decisioni unilaterali.

In merito all'attuazione e sulle materie oggetto di contrattazione di cui al presente articolo a livello di impianto, di azienda e/o di gruppo, di consorzio, la parte interessata alla discussione sulle materie oggetto di contrattazione di cui al presente articolo comunicherà formalmente all'altra una richiesta di incontro per avviare la discussione sull'argomento. Detta procedura si intenderà conclusa decorsi 15 giorni dalla formalizzazione della richiesta.

In caso di disaccordo a livello di confronto tra i soggetti di cui al precedente comma e la RSU/RSA, lo stesso si sposterà per un ulteriore periodo di 15 giorni, decorrenti dal precedente termine, al competente livello territoriale o regionale, coinvolgendo le rispettive strutture sindacali e associazioni datoriali o di impresa (consorzi).

Durante tutta la fase della procedura sono sospese le azioni unilaterali da entrambe le parti.

Trascorso il suddetto periodo le parti non sono più vincolate da procedure di raffreddamento e acquisiscono libertà di azione rispetto alle tematiche oggetto del confronto.

Art. 3 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro comunicherà al lavoratore per iscritto:

1. la data di inizio del rapporto di lavoro;
2. la residenza lavorativa;
3. il livello di inquadramento assegnato, la qualifica e la retribuzione;
4. la durata dell'eventuale periodo di prova;
5. l'espresso rinvio al presente contratto collettivo circa la disciplina economica e normativa applicata al rapporto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

- a. certificato di nascita;
- b. libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibirsi alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, l. 30 aprile 1962, n. 283;
- c. certificato di iscrizione alle liste di collocamento e il libretto di lavoro;
- d. documenti richiesti da disposizioni di legge;
- e. numero di codice fiscale;

Ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

- f. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- g. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- h. certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Nei limiti di cui all'art. 8, l. 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Prima dell'assunzione, e fermo restando quanto stabilito dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore potrà essere sottoposto ad una visita medica di idoneità al servizio.

Art. 4 - Qualifiche escluse dal calcolo della percentuale di riserva di cui all'art. 25, l. 23 luglio 1991, n. 223

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che, al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25 citato, non si tiene conto delle assunzioni del personale con **categoria** di operaio, di impiegato **e quadro inquadrato nei livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7° e 8°**.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti per svolgere mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche individuate al primo comma del presente articolo.

Il presente articolato sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

Art. 5 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai seguenti limiti:

- livelli 1°, 2°, 3° e 4°: **30 giorni**;
- livelli 5°, 6°: **60 giorni**;
- livelli 7° e 8°: **120 giorni**.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza obbligo di preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un periodo pari al 50% della durata della prova assegnata.

Art. 6 - Contratto di lavoro a tempo determinato

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

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, le parti convengono che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro sarà consentita, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, anche nei seguenti casi:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie **e comunque per tutti quei casi di sostituzione di lavoratore con diritto alla conservazione del posto**;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedano maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un servizio straordinario e limitato nel tempo;
- per far fronte alle esigenze derivanti dall'intensificazione dell'attività in particolari periodi dell'anno (ad esempio Natale, Pasqua, vacanze invernali);
- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- congedi parentali.

La quota di personale assunto contemporaneamente ai sensi della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non potrà superare il 20% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in organico in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

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 febbraio 1987, n. 56.

L'assunzione con contratto a tempo determinato deve essere stabilita per un periodo **normalmente** non inferiore a 30 giorni.

Eventuali diverse esigenze di assunzione con contratto a tempo determinato anche per periodi inferiori a quello di cui al precedente comma, saranno contrattate a livello aziendale.

Il contratto a tempo determinato può avere ad oggetto anche assunzione di lavoratori a tempo parziale.

Art. 7 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Fermo restando quanto previsto dalla legge 61/2000 le parti concordano che il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificatamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione). Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa. **L'azienda articolerà l'orario consentendo al lavoratore lo svolgimento di altra attività.**

La prestazione media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 40% dell'orario di lavoro contrattuale, ferma restando la garanzia della copertura previdenziale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione con riferimento alla giornata, **alla settimana**, al mese, all'anno anche rapportata ai turni come determinati dalle esigenze aziendali e mensilmente comunicati ai lavoratori, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno, **nei limiti previsti dalla legge e, in ogni caso, ove compatibili con le norme del presente contratto.**

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno. Dette ore sono retribuite con la maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria della retribuzione così come prevista dall'art. 20 e senza alcun riflesso su 13^a, 14^a mensilità e TFR.

Entro il limite di cui al comma precedente è ammesso il ricorso al lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale, di cui all'art. 18 del presente contratto collettivo.

Le ore prestate oltre il limite del 20% su base annua saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro oltre l'orario contrattuale (art. 20).

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici.

Il ricorso al lavoro supplementare, nonché al lavoro straordinario nei casi consentiti dalla legge, è ammesso per le seguenti tipologie contrattuali:

- per i rapporti di lavoro in cui la prestazione ridotta sia prevista a tempo indeterminato ovvero anche, a seguito di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato;
- per i contratti a tempo determinato di cui all'art. 1, co. 2 della L. 18 aprile 1962 n. 230, nonché per quelli indicati nell'art. 6 del presente contratto;
- per i contratti a tempo determinato di cui al co. 20 del presente articolo.

Il lavoratore a tempo parziale, che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre 50% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti.

Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, co. 7 ss. del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a. esigenze di carattere familiare;
- b. esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

In caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), il periodo di preavviso di cui al comma precedente potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lettere a) b) e c).

In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 12 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 36 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza nell'impianto che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza sull'impianto la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione potrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati.

In particolare le aziende valuteranno con priorità le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata. Qualora tale durata sia compresa tra i quattro ed i ventiquattro mesi, è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28/2/1987, n. 56, l'assunzione di personale a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, fino al termine del periodo di svolgimento dell'orario a tempo parziale.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata del sabato e/o della domenica cui potranno accedere anche studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro.

Il personale assunto a tempo parziale potrà essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale.

Le disposizioni di cui al presente articolo sono state stabilite in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, e **successive modificazioni**. In caso di modifica del decreto legislativo stesso, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro 30 giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Art. 8 - Lavoro temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge n. 196/97, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2, della legge stessa, e cioè:

- "per la temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali";
- "per la sostituzione di lavoratori assenti"

anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera a), art. 1 comma 2 della legge n. 196/97 citata:

1. esigenze produttive temporanee.;
2. incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea;
3. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto non predeterminati nel tempo;
4. temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
5. sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi **per le qualifiche di 5[^], 6[^], 7[^] e 8[^] e non superiore a quattro mesi per le altre**, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui al primo comma non potranno superare il 20% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Detta percentuale non è peraltro cumulabile con quella già prevista con riferimento al contratto a tempo determinato nel senso che il ricorso complessivo ad entrambi gli istituti non potrà comunque comportare l'impiego contemporaneo di detto personale in una percentuale superiore al 20%.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie **stipulanti** del CCNL il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Ai sensi della Circolare INPS n. 157 del 27 luglio 1999 è consentita l'utilizzazione di lavoratori interinali a tempo parziale.

Art. 9 - Apprendistato

Le Parti, esaminata la evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di istituire una Commissione Paritetica che provvederà a definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore.

In questo quadro, le Parti assegnano agli enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Assunzione dell'apprendista

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.
L'aspirante apprendista deve essere in possesso:

- del certificato comprovante l'adempimento dell'obbligo scolastico;
- del certificato medico attestante che le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano la sua occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto;
- del certificato di iscrizione nelle liste di collocamento.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Durata e qualifiche dell'apprendistato

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità

Livello di inquadramento	Durata in mesi
2	18
3	30
4	30
5	30
6	36

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai fini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in trenta giorni di effettiva presenza al lavoro. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il numero di apprendisti nelle singole imprese non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni lavoratore qualificato **o specializzato**, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso. Le frazioni di unità si computano per intero.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio, in quanto compatibili o non espressamente derogato.

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità

Titolo di studio	Ore di formazione
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

La formazione interna sarà finalizzata anche all'acquisizione di specifiche conoscenze professionali utili all'impiego in posizioni riferibili allo stesso livello professionale previsto dal contratto, nonché in funzione di futuri sviluppi professionali, coerentemente con le relative declaratorie professionali e successive evoluzioni stabilite dal nuovo CCNL.

I contenuti dei percorsi formativi e la durata della formazione esterna nel rispetto dei limiti sopra indicati, saranno definiti a livello consortile o di impresa ed illustrate alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, tenendo conto, per specifiche professionalità, degli eventuali sviluppi in materia di certificazione di sicurezza. La formazione dell'apprendista sarà seguita da un tutore aziendale che curerà la necessità di un raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3°, della legge n. 196/97 e dell'art. 4 del D.M. 8.4.98 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.

La contrattazione integrativa può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le scadenze nei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione, qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la patri potestà.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato e quelli di riordino del posto di lavoro.

Obblighi dell'apprendista

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza corsi di insegnamento complementare;

- d. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso dei titoli di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.

La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso.

Conclusione del rapporto

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'articolo 18 della legge 19 Gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 e comunque con la scadenza del termine della durata complessiva dell'apprendistato, salvo il minor periodo di cui all'articolo 40 per i casi in esso contemplati.

Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le Organizzazioni Sindacali nazionali o territoriali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che non abbiano conseguito la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Retribuzione degli apprendisti

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

I anno 80%

II anno 85%

III anno 90%

Per quanto non previsto dal presente capo in materia di apprendistato e di istruzione professionale valgono le norme del presente Contratto in quanto compatibili nonché le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

Art. 10 - Contratto di formazione e lavoro

Le parti stipulanti recepiscono integralmente la legge n. 863/84 e l'accordo interconfederale 18/12/88 e successive modifiche che divengono parte integrante del presente CCNL e si impegnano ad attivarsi con incontri in sede territoriale al fine di garantire la corretta applicazione delle predette normative tenute presenti le specificità del settore.

Le parti convengono altresì che sono escluse dall'applicazione del contratto di formazione e lavoro le professionalità di cui al 1° livello.

Art. 11 - Servizio militare

La chiamata di leva e il richiamo alle armi **non risolvono** il rapporto di lavoro con decorrenza dell'anzianità. Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda nei termini sopra indicati al 2° e 3° comma sarà considerato dimissionario.

Art. 12 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, **salvo il caso di** giusta causa di licenziamento, i cui termini sono stabiliti come segue:

anni di servizio	7^a e 8^a categoria professionale	5^a e 6^a categoria professionale	1^a, 2^a, 3^a e 4^a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi e ½	2 mesi	1 mese
Oltre i 10 anni	3 mesi	2 mesi e ½	1 mese

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

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere 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.

E' in facoltà della parte che riceve disdetta ai sensi del primo comma di troncare 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 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 (**di norma due ore retribuite per i giornalieri e una giornata a settimana, sempre retribuita, per il personale viaggiante**).

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 13 - 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. 14 - Trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive **e comunque all'interno di lavorazioni rientranti nel campo di applicazione del presente ccnl**.

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 d'origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento legittimamente disposto è considerato dimissionario.

Il provvedimento di trasferimento verrà comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di 30 giorni e **contestualmente sarà data informativa alla RSU/RSA**.

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

E' dovuta inoltre una indennità una tantum nella misura di un terzo della retribuzione mensile (minimo tabellare e scatti) al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e al lavoratore con famiglia nella misura di due terzi della retribuzione mensile (minimo tabellare e scatti) oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a

carico che con lui si trasferisca, da corrispondersi con la retribuzione del mese successivo a quello in cui avviene il trasferimento effettivo.

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.

Le indennità previste ai commi precedenti non competono al lavoratore qualora il trasferimento sia stato disposto su sua richiesta.

Qualora si rendesse disponibile una posizione per professionalità equivalente presso l'unità produttiva dalla quale il dipendente è stato trasferito, l'azienda lo segnalerà all'interessato e, su richiesta del medesimo, lo riposizionerà nell'unità di provenienza senza alcun onere aggiuntivo in termini di rimborsi.

Art. 15 - Trasferte

Si fa riferimento alle singole discipline contrattuali di provenienza i cui valori economici dovranno essere riportati nelle misure ad oggi in vigore per effetto delle rivalutazioni ISTAT.

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 di cui al campo di applicazione del presente CCNL.

Art. 17 - Passaggi di gestione

In caso di **cambio 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. **A tal fine le parti richiamano espressamente anche quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 18/2001.**

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

I trattamenti economici e normativi previsti, per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente ccnl, dalle disposizioni transitorie in corrispondenza dei diversi istituti contrattuali nonché dagli allegati facenti parte integrante del verbale di accordo del 14 settembre 2000, saranno mantenuti dalla azienda subentrante. Tali trattamenti, derivanti dalla armonizzazione fra i precedenti regimi contrattuali, costituiscono gli elementi retributivi non assorbibili da corrispondere agli aventi diritto per effetto delle modifiche determinate alla struttura della retribuzione dal ccnl di novazione, ivi compreso i differenti trattamenti in materia di ferie ed ex festività.

Le parti espressamente confermano che le prestazioni di cui sopra si applicano anche qualora l'azienda subentrante sia una cooperativa la quale sarà comunque tenuta anche all'applicazione di quanto previsto dall'allegato 1 del ccnl 12/3/1992 per gli addetti ai servizi in appalto dalle Ferrovie dello Stato, di seguito riportato **che ribadisce l'obbligo per le società cooperative di applicare comunque sia ai dipendenti che ai soci lavoratori le condizioni economiche e normative stabilite dal presente CCNL.**

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

Addi 10 ottobre 1950 in Roma.

Tra la Federazione Nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari (Austra), rappresentata dal Presidente dott. Ing. Raffaello Melograni, assistito dal direttore sig. Ettore Triggiani;

e il Sindacato italiano lavoratori appalti ferroviari (ex FS) (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 d'appalto, nelle convenzioni di cottimo e nelle lettere commerciali, di una clausola in base alla quale l'impresa aggiudicataria di servizi in appalto dell'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 inadempimenti 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 ed 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 od inadempimenti 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 la infrazione o la 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 ed inadempimenti contrattuali, la rescissione in tronco degli appalti in corso e l'esclusione dall'invito a partecipare a nuove gare d'appalto.

3. In caso di mancato accordo tra le Organizzazioni stipulanti circa il riconoscimento di infrazioni o inadempimenti 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 disdetta 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 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 - Direz. Generale F.S., due copie al Ministero del Lavoro - Direz. 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

-

-

Art. 18. - Orario di lavoro

1° co. La durata dell'orario contrattuale di lavoro è fissata di norma in 38 ore settimanali. La distribuzione sarà contrattata tra le parti al livello aziendale con l'applicazione della disciplina relativa a "Procedure per il confronto a livello aziendale".

2° co. La durata normale del 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.

3° co. La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro è stabilita dall'azienda anche in modo non uniforme. L'azienda potrà realizzare, sulla base di motivate esigenze di produzione e/o di servizio, forme di orario fessurizzato, contrattate a livello aziendale secondo lo schema di cui al comma uno. In tal caso, l'impegno giornaliero

complessivo tra periodi di effettiva prestazione e periodi di inoperosità non potrà superare le 10 ore.

4° co. In relazione all'attuazione dell'orario di lavoro ordinario settimanale, le aziende, ferme restando le determinazioni rese necessarie da esigenze di servizio improvvise ed eccezionali, possono ricorrere per periodi continuativi alla anticipazione o posticipazione delle prestazioni giornaliere sulla base dei turni programmati, entro il limite massimo di un'ora.

5° co. L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge. Le prestazioni orarie oltre i limiti contrattuali vanno compensate come previsto al successivo art. ...

6° co. Le ore di lavoro sono calcolate secondo le procedure di controllo della presenza aziendale in atto. I lavoratori non possono rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti e/o attività.

7° co. Durante le giornate, il lavoratore ha diritto nelle ore di minor lavoro, ad almeno 1 ora di pausa non retribuita per la consumazione del pasto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dagli accordi aziendali in atto.

8° co. Le aziende nel fissare i turni di lavoro e di riposo per il personale avente le medesime qualifiche, provvederanno affinché tali turni siano, nell'ambito delle prestazioni tipiche dei vari servizi, disposti in modo tale che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra i lavoratori garantendo a ciascuno il riposo giornaliero e quello settimanale.

9° co. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva conoscenza, in ogni caso, almeno 72 ore prima.

10° co. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro solo quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di due ore.

Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio per il servizio o per l'attività di altri lavoratori, il termine precedente potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato.

11° co. I turni di lavoro del personale viaggiante devono essere "personalizzati" al fine di renderli sempre più coincidenti con l'orario contrattuale retribuito, tenuto conto dei periodi di riposo previsti dalla legge e delle soste turno ad integrazione dei periodi di prestazione continuativa che la tipologia del servizio comporta. Le singole fattispecie applicative formeranno oggetto di verifica fra le aziende e le competenti RSU nel senso che dovranno essere definiti cicli lavorativi plurisettemanali la cui durata sarà fissata in misura proporzionale all'orario contrattuale.

12° co. Per i lavoratori che svolgono mansioni di pulitori viaggianti, attese le caratteristiche e le esigenze tecniche del servizio, la prestazione normale giornaliera può raggiungere le 10 ore, fermo restando il rispetto dell'orario massimo settimanale risultante da una media plurisettemanale.

13° co. L'azienda, ai fini del raggiungimento dell'orario settimanale, può comandare il pulitore viaggiante per lo svolgimento di prestazioni anche in altri servizi gestiti dalla stessa. Per il computo dell'orario di lavoro effettuato dai pulitori viaggianti, si considera l'ora preventivamente fissata dall'impresa e quella reale di arrivo del treno assegnato nonché il tempo per le operazioni accessorie in quanto espletate.

14° co. Resta altresì confermato, sempre per il comparto degli appalti, ferroviari che l'eventuale distribuzione dell'orario settimanale di lavoro di cui al 1° comma su sei giorni lavorativi consecutivi, ove introdotta, comporterà, per la prestazione nella sesta giornata, il riconoscimento di una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione conglobata di cui all'allegato 4 primo capoverso.

NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE

A) All'atto dell'entrata in vigore della nuova disciplina contrattuale restano fermi gli schemi di orario (su cinque o sei giorni e, comunque, ogni altro regime di orario) cui è assoggettato il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Eventuali modifiche relative alla distribuzione dell'orario di cui sopra saranno contrattate a livello aziendale con l'applicazione dello schema di "Procedura per il confronto a livello aziendale".

B) Le parti si danno atto che restano salve le disposizioni aziendali in vigore che prevedano di considerare completamente effettuata la prestazione dei pulitori viaggianti anche se la durata effettiva nel turno predisposto raggiunga soltanto le 36 ore settimanali. Resta, altresì, confermata la disposizione contrattuale in base alla quale, nel caso in cui non si raggiungano le 36 ore, il lavoratore è tenuto a completare l'orario settimanale di lavoro in servizio a terra.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive. A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi".

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Art. 19 - Orario di lavoro normale in regime di flessibilità

1. A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni di intensità dell'attività lavorativa per il personale di impianti fissi, l'orario normale di lavoro settimanale può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.
2. A tal fine le aziende interessate attueranno programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario normale di lavoro settimanale e fino a limite delle 48 ore settimanali, cui corrisponderanno settimane a prestazioni lavorative inferiori all'orario normale di lavoro. La diversa modulazione dell'orario contrattuale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.
3. La maggiore prestazione lavorativa resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 100 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.
4. 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.
5. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione determinata facendo riferimento al valore determinato dalla somma del minimo conglobato, del superminimo individuale derivante dal congelamento degli scatti di anzianità e dal superminimo collettivo di categoria (All. 4). Per il settore dell'accompagnamento notte verrà riconosciuto anche l'attuale 4° elemento. Resteranno esclusi i valori dei futuri scatti biennali.
6. Le imprese dovranno portare a conoscenza dei lavoratori interessati, almeno 15 giorni prima del loro inizio, i turni di lavoro in regime di flessibilità. Nel fissare i turni le imprese avranno cura di ripartire equamente fra i lavoratori le maggiori prestazioni richieste.
7. Eventuali difformità rispetto ai criteri che precedono, formeranno oggetto di esame su iniziativa delle organizzazioni sindacali territorialmente competenti.
8. I riposi compensativi dovranno essere fruiti entro i 6 mesi successivi a quello in cui sono stati maturati.
9. L'eventuale esigenza di ricorso ad ulteriori prestazioni in regime di flessibilità oltre il limite sopra stabilito, formerà oggetto di definizione fra imprese e RSU.
10. Le ore di prestazione in regime di flessibilità non possono essere richieste nelle giornate di riposo settimanale di cui all'art. né, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, nel secondo giorno di riposo.
11. 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. 20 - Lavoro oltre i limiti contrattuali

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, la sua attività anche oltre l'orario normale stabilito nell'art. 18.

E' considerato lavoro oltre i limiti contrattuali quello eseguito oltre **l'orario contrattuale** giornaliero e/o settimanale di prestazione.

I limiti delle ore individuali di straordinario sono fissate in un massimo di 80 ore trimestrali e 250 ore annue. Per il personale viaggiante viene considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo il superamento delle ore complessive di ciascun ciclo di lavoro anche plurisettimanale la cui durata corrisponda proporzionalmente all'orario contrattuale definito dall'art. 18, calcolato su base mensile.

Nessun dipendente può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario entro i limiti stabiliti dal presente articolo.

Il dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

L'azienda darà informazione periodica dell'utilizzo del lavoro straordinario alla rappresentanza sindacale unitaria.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

Lavoro straordinario		30%

Per il personale viaggiante comunque le eventuali ore superanti il limite massimo annuale daranno diritto a riposi compensativi per gruppi di 8 ore da godere entro 30 giorni, i compatibilmente con quanto sopra detto e ad una retribuzione supplementare pari al 30% della quota oraria calcolata come previsto al successivo art. 49.

Nell'ambito della regolamentazione di cui sopra, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, diurno, notturno e festivo.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere richieste dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate nel registro "fogli di presenza INAIL".

Eventuali reclami dovranno essere presentati entro 60 giorni dal momento del ritiro del cedolino paga afferente a dette prestazioni.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate esclusivamente sulla quota oraria del nuovo minimo tabellare conglobato di categoria di cui alla tabella B, del superminimo collettivo di cui alla tabella C, dell'ad personam relativo agli aumenti periodici di anzianità maturati prima della sottoscrizione del presente **CCNL, nonché del 4° elemento dell'accompagnamento notte.**

Per le imprese che attualmente hanno il divisore orario pari a 170 o 173, fino al 31/12/2001 per le prime due ore di straordinario settimanale, la percentuale di cui sopra è pari al 20%.

Art. 21 - Lavoro notturno

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

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo sono le seguenti:

Lavoro notturno		15%
Lavoro straordinario notturno		50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria **determinata dalla somma del minimo conglobato, del superminimo individuale derivante da congelamento degli scatti di anzianità e dal superminimo collettivo di categoria (per il settore dell'accompagnamento notte verrà riconosciuto anche l'attuale 4° elemento) e sono comprensive dell'incidenza su ferie, festività, 13[^], 14[^] e TFR.**

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili e pertanto la maggiore assorbe la minore.

Le maggiorazioni per lavoro notturno non competono al personale addetto al trasporto ferroviario, come individuato dal D. Lgs. N. 532/99, che svolga la sua prestazione con continuità a turni notturni e/o assunto esclusivamente per prestazioni notturne.

Nota a verbale

Per il settore degli appalti ferroviari (ex FS), considerata la peculiarità delle prestazioni, resta in vigore la precedente normativa **economica**, di seguito riportata, **sostitutiva di quella di cui al presente articolo:**

"Per il lavoro notturno prestato (considerato tale quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6) verrà corrisposta in ogni caso una indennità di L. 1.900 orarie. A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità di cui al precedente comma nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità sarà corrisposto un importo aggiuntivo di L. 600 orarie."

Per le attività di ristorazione a bordo treno e ad essa connesse si considera lavoro notturno quello prestato tra le ore 24 e le 06 a tutti gli effetti sia economici che normativi.

Per le imprese che attualmente hanno il divisore orario pari a 170 o 173, fino al 31/12/2001 per le prime due ore di straordinario settimanale, la percentuale di cui sopra è pari al 20%.

Art. 22 - Riposo settimanale, lavoro domenicale e lavoro festivo

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica.

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

Nel caso in cui la prestazione lavorativa settimanale sia distribuita su cinque giorni, è considerato giorno di riposo settimanale il secondo dei due giorni liberi.

Per il lavoro prestato nelle domeniche, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta una indennità di L. 6.000 giornaliera.

Tale indennità è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensiva degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2120, 2° co. c.c., la stessa indennità è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo per il personale non viaggiante dovesse essere anticipata o posticipata rispetto al turno prestabilito, l'azienda ne darà comunicazione al lavoratore almeno 6 giorni prima. In mancanza di detta comunicazione il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 30% del minimo tabellare orario per ogni ora di lavoro prestato secondo il normale orario.

Per il personale viaggiante, lo spostamento della giornata di riposo compensativo dovuto a particolari esigenze di servizio, potrà essere protratto oltre la settimana, ma non oltre le due, ed in tal caso si verificherà il cumulo di due riposi.

Agli effetti del presente articolo è considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni indicati alle lett. b, c) e d) del comma 1 dell'art. 14 (Festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

Lavoro festivo (per l'accompagnamento notte)		30%
Lavoro festivo (per appalti ferroviari, ex FS)		45%
Lavoro straordinario festivo		55%
Lavoro straordinario notturno festivo		65%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate esclusivamente sulla quota oraria **determinata dalla somma del minimo conglobato, del superminimo individuale derivante da congelamento degli scatti di anzianità e dal superminimo collettivo di categoria (per il settore dell'accompagnamento notte verrà riconosciuto anche l'attuale 4° elemento).**

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili e pertanto la maggiore assorbe la minore.

Nota a verbale

Per il settore degli appalti ferroviari (ex FS), considerata la peculiarità delle prestazioni, resta in vigore la precedente normativa di seguito riportata, **sostitutiva di quella di cui al presente articolo:**

"Per il lavoro prestato nelle domeniche, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta una indennità di L. 13.000 per ogni domenica lavorata.

A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità di cui al precedente comma nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, sarà corrisposto un importo aggiuntivo di L. 4.000."

INSERIRE NOTE A VERBALE EX ART. 55 CCNL Accompagnamento notte

Art. 23 – Ferie

I lavoratori hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagato pari a 22 giorni lavorativi in caso di settimana corta e pari a 26 giorni lavorativi in caso di prestazioni distribuite su sei giorni settimanali. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni il lavoratore ha diritto al compenso delle ferie non godute.

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

Ai lavoratori sarà garantito un periodo continuativo pari a 15 giorni di calendario (*13 giorni lavorativi per i dipendenti degli Appalti FS*) la cui distribuzione su base annua sarà contrattata a livello aziendale secondo la procedura di cui al paragrafo "Relazioni industriali, punto F".

Nell'anno di assunzione al lavoratore spetterà 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato. La prestazione di mese superiore a 15 giorni di calendario sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione fino a 15 giorni.

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

Nota a verbale

- I lavoratori in forza alla data di stipula del presente contratto di novazione che rispetto ai loro CCNL di provenienza avessero un periodo di ferie per anno superiore a quello di cui al 1° comma, manterranno detto trattamento a livello individuale.
- *Per i dipendenti degli appalti ferroviari (ex FS) fermo rimanendo quanto stabilito dal presente articolo all'interno della procedura prevista al paragrafo "relazioni industriali", punto F si specifica che:*
 - a. *la programmazione delle ferie dovrà essere discussa dalle parti entro il 28/2 di ciascun anno, contemperando le esigenze di servizio e dei lavoratori;*
 - b. *in caso di accordo si dovrà prevedere che tutti i dipendenti interessati possano godere del periodo di 13 giorni lavorativi di cui al 4° comma nell'arco di tempo da 1/6 a 30/9 salvo esigenze derivanti da modifica degli orari delle lavorazioni imposte dalla committenza; decorso tale periodo, qualora il dipendente non rispetti la turnazione prevista per il godimento del rimanente pacchetto ferie, l'azienda potrà imporre il godimento forzato delle stesse entro il periodo cui il piano ferie aziendali si riferisce.*
 - c. *In caso di mancato accordo, l'azienda procederà autonomamente alla definizione del calendario annuo delle ferie rispettando il principio di 13 giorni lavorativi nel periodo dal 1° giugno/30 settembre ispirandosi alle indicazioni di cui alla precedente lett. B).*

Art. 24 – Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a) agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, tutte le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo come indicati all'art. 12 (Riposo settimanale, lavoro domenicale e lavoro festivo);
- b) ed agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, le festività del 25 aprile (anniversario della liberazione) e del 1° maggio (festa del lavoro);

c) le seguenti festività:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania del Signore (6 gennaio);
3. Lunedì dopo Pasqua (mobile);
4. Festa della Repubblica (2 giugno)
5. SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono

- 29 giugno);

6. Assunzione di M.V. (15 agosto);

7. Ognissanti (1° novembre);
8. Immacolata Concezione (8 dicembre)
9. Natale (25 dicembre);
10. S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera o un'altra festività da concordarsi tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione della festa del Patrono quando questa coincida con altre festività di cui alle lettere b) e c), fatto salvo il punto 4 della stessa lettera b).

Il trattamento economico delle festività di cui alle lettere b), c) e d) che cadano dal lunedì al sabato, è compreso nella retribuzione mensile fissa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui alle lettere b), c) e d) saranno compensate, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, con la retribuzione per le ore prestate aumentata della maggiorazione per lavoro festivo di cui all'art. 12.

Qualora una festività coincida con la domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari ad 1/26 della retribuzione mensile fissa. Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 12 per tali prestazioni.

In alternativa al trattamento economico previsto al comma precedente, l'azienda può stabilire, compatibilmente con le esigenze del servizio, la fruizione di ore retribuite di permesso sostitutivo, determinate in base all'orario di lavoro contrattuale giornaliero svolto dal dipendente interessato.

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.

Nota a verbale

Per i soli lavoratori del settore appalti ferroviari (ex FS) di cui al CCNL 27.07.95, in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, restano in vigore le seguenti disposizioni:

- per la lettera c), la festività della Pasqua;
- in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, qualora una delle festività di cui alle lettere b) e c) del 1° comma coincida con la sesta o la settima giornata di riposo, a detti lavoratori compete, in aggiunta alle competenze retributive mensili, un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione globale mensile;
- in sostituzione delle festività soppresse di cui alla legge 5/3/1977, n. 54, come modificata dal DPR n. 792/85, e del relativo trattamento economico, saranno concessi **cinque** giorni di permesso individuale retribuito. Tali giornate di permesso non possono essere fruiti 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 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.

Nota a verbale Accompagnamento notte

Per il personale cui trovava applicazione il Ccnl Wagons Lits, ivi compreso il personale ex Oferwalits, ed in forza alla data del 31.12.1999 è altresì considerato giorno festivo agli effetti dell'art. 13, lett. c), All. 7 del Verbale di accordo 14 settembre 2000, il 4 novembre (Giorno dell'Unità Nazionale).

La celebrazione della festività è spostata alla prima domenica di novembre, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra.

Le eventuali prestazioni effettuate nella giornata del 4 novembre non danno titolo a nessun trattamento particolare.

Se la festività coincide con il giorno di riposo settimanale di legge del lavoratore, questi avrà diritto ad usufruire successivamente di una giornata di congedo sostitutivo o, a richiesta dell'interessato, ad una retribuzione supplementare pari a 1/26 della retribuzione.

Se la prima domenica di novembre coincide con il riposo settimanale di legge del lavoratore, questi avrà diritto ad una retribuzione supplementare pari a 1/26 della retribuzione come precisato al comma precedente.

Il suddetto trattamento è esteso a tutti i casi di coincidenza della festività di cui alla presente nota a verbale e all'allegato 7 del Verbale di accordo del 14 settembre 2000, con il sabato libero o giornata di esso sostitutiva.

Il trattamento previsto dal suesposto articolo non è dovuto nei casi di coincidenza della festività con i giorni di sospensione dal servizio e dalla paga per provvedimento disciplinare, o altri casi di sospensione del rapporto che non diano diritto a retribuzione.

Art. 25 - Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello, del coniuge, del convivente ex legge 53/2000 l'azienda concederà un permesso di tre giorni retribuito se l'evento luttuoso si sia verificato nella provincia e di cinque giorni se l'evento si sia verificato fuori della provincia.

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

Restano salve le disposizioni previste da norme di legge e da altri articoli del presente ccnl.

Al lavoratore chiamato da parte dell'azienda a testimonianza in giudizio compete il rimborso delle spese sostenute e il permesso retribuito.

Art. 26 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

In caso di interruzioni di lavoro dovute a causa di forza maggiore o comunque non dipendenti dalla volontà dell'azienda, ai lavoratori che siano stati messi tempestivamente in libertà non è dovuta alcuna retribuzione per le ore perdute.

Qualora se ne ravvisi la necessità, l'azienda può trattenere in servizio, in tutto o in parte, i dipendenti con facoltà di adibirli anche a mansioni diverse da quelle normalmente espletate. In tal caso il dipendente ha diritto alla sua normale retribuzione per le ore prestate. 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. Per le ore perdute e per le quali i lavoratori siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

In ipotesi di soppressione, totale o parziale, dei servizi, il personale viaggiante che sia impossibilitato a fornire la prestazione non ha diritto ad alcun trattamento economico.

Al personale viaggiante che si trovi fuori sede e sia impossibilitato a rientrare, sarà corrisposto il trattamento di cui all'art. (**Trasferta**); sono fatti salvi gli accordi aziendali in atto.

Per il personale viaggiante nel caso la soppressione dei servizi si protragga oltre le quaranta ore, il personale sarà fatto rientrare in sede e le spese di trasporto, preventivamente autorizzate, saranno rimborsate dall'azienda.

Nel caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Al fine di limitare l'impatto in termini salariali sul dipendente, l'azienda, su richiesta del lavoratore concederà la fruizione delle ferie maturate e non godute da parte dello stesso, ovvero, laddove possibile, potrà richiedere prestazioni aggiuntive in compensazione.

Art. 27 – Comunicazione delle assenze

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda, **secondo le modalità da questa preventivamente fornite**, nella giornata in cui si verificano e salvo quanto stabilito all'art., non danno diritto alla retribuzione.

Nel caso di lavorazione a turni la comunicazione deve avvenire con congruo anticipo e, comunque, almeno 4 ore prima dell'inizio del turno.

Le assenze devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. ____.

Per quanto concerne le assenze per malattia, valgono le disposizioni previste dall'art. 31.

Art. 28 - Recuperi

Fermo restando quanto previsto dall'art. 26, è ammesso il recupero a regime normale per le ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate tra l'azienda e la Rappresentanza sindacale unitaria, purché il recupero stesso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro il mese o il ciclo di lavoro successivo a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Al personale viaggiante saranno concessi, per il recupero dei giorni di mancata prestazione, permessi a titolo di ferie nel limite massimo di un terzo del monte ferie annuo.

Art. 29 - Aspettativa

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze del servizio, un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

Detto periodo di aspettativa potrà essere accordato in unica soluzione oppure in due riprese purché tra queste intercorra un periodo di almeno tre anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro, specificandone le motivazioni. L'azienda potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente il due per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Laddove dovessero intervenire disposizioni di legge modificative della materia le parti stipulanti si incontreranno per le opportune modifiche e/o integrazioni.

Congedi per formazione

- 1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo pari a undici mesi per l'intera vita lavorativa.**

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

- 2. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori al 5 % della forza occupata nell'unità produttiva medesima.**
- 3. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.**
- 4. Il congedo non sarà concesso nei seguenti casi:**
 - **oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;**
 - **mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.**

Il congedo potrà essere differito a fronte di comprovate esigenze organizzative dell'azienda.

- 5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.**
- 6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.**

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto _____, comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 30 - Congedo matrimoniale

Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di permesso retribuito per contrarre matrimonio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire, al termine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Nota a verbale

Per i soli dipendenti dell'ex CCNL Appalti FS, in forza alla data di stipula del presente contratto, il congedo di cui al primo comma sarà pari a 15 giorni lavorativi congedo. Per tutti gli assunti successivamente a tale data sarà invece applicato il periodo di 15 giorni di calendario.

Art. 31 - Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda, **secondo le modalità da questa preventivamente fornite**, prima dell'inizio del proprio turno di lavoro ed inviare all'azienda stessa, **entro il terzo giorno** dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico.

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

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata, con conseguente applicazione di quanto previsto dall'art.

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 36 mesi consecutivi.

A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

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

Su richiesta dell'interessato l'azienda **concederà** un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di sei mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati dai lavoratori che versino in condizioni di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero; **resta inteso che detto periodo non riapre i termini del comparto.**

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

Decorso il periodo di conservazione del posto o il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

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 di infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, **senza giustificato motivo**, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda **per lo stesso periodo per il quale l'INPS revoca il proprio trattamento**.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento, durante l'assenza, di attività lavorativa anche a titolo gratuito.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 32 - Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro

Al lavoratore non in prova assente per malattia va assicurato, nel periodo di conservazione del posto, tra quanto corrisposto dall'INPS e quanto dovuto ad integrazione dall'impresa, un trattamento economico pari alla retribuzione mensile netta, costituita dal minimo tabellare conglobato di categoria di cui alla tabella B, del superminimo di categoria di cui alla tabella C, del superminimo individuale derivante dal congelamento degli aumenti periodici di anzianità maturati prima della sottoscrizione del presente CCNL, nelle misure di seguito indicate:

a) 100% dal 1° al 180° giorno di malattia;

b) 50% dal 181° giorno al termine del periodo di conservazione del posto.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 33 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio o malattia professionale, il lavoratore non in prova soggetto per legge alla relativa assicurazione, **in applicazione della norma di cui alla legge 68/99** ha diritto alla conservazione del posto:

- a. in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b. in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda valuterà la possibilità di adibirlo a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, laddove ne sussistano i presupposti.

L'azienda corrisponderà al lavoratore assente per infortunio o per malattia professionale, ad integrazione di quanto egli percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, un trattamento economico pari alla retribuzione mensile netta, costituita dal minimo tabellare conglobato di categoria di cui alla tabella B, dal superminimo di categoria di cui alla tabella C, dal superminimo individuale derivante dal congelamento degli aumenti periodici di anzianità maturati prima della sottoscrizione del presente CCNL, dal 4° elemento per il settore dell'accompagnamento notte.

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

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Nota a verbale

Per l'accompagnamento notte inserire art. 108 del contratto di provenienza.

Art. 34 - Tutela dei portatori di handicap

Fatte salve le disposizioni di legge:

- 1. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.**
- 2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni di vita del bambino del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.**
- 3. I soggetti di cui al precedente punto 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.**
- 4. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.**
- 5. Ai permessi di cui ai punti 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.**
- 6. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata da almeno cinque anni e che abbiano titolo ai sensi di legge di fruire dei benefici di cui all'articolo 33, della l. n. 104/92 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo previsto dall'articolo 4, comma 4 bis, legge n. 53/2000.**
- 7. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità ed esclusività un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.**
- 8. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai punti 3 e 4, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il proprio consenso.**
- 9. Quanto stabilito ai commi 2, 3, 4, 5 e 6 si applica anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.**

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Quanto sopra stabilito ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applica anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

Art. 35 - Tutela dei tossicodipendenti e degli etilisti

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122, d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione del programma terapeutico.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

In tal caso l'azienda potrà concedere - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - un periodo di aspettativa non superiore a **sei** mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 6 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, lett. b), L. 18 aprile 1962, n. 230.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

Art. 36 - Trattamento di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le vigenti norme di legge. In tale caso alla lavoratrice, **sarà corrisposto nel periodo di assenza obbligatoria il 100%** della normale retribuzione posta a carico dell'Inps dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'art. 28, L. n. 30 dicembre 1971, n. 1204, ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art. 5 della medesima legge.

L'assenza in caso di gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

Le parti comunque espressamente richiamano tutte le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 37 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c. e dalla L. 29 maggio 1982, n. 297. Tale trattamento sarà corrisposto entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., le parti convengono che i compensi afferenti alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro **in maniera non continuativa** sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 38 - 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 del diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano. A tal proposito le aziende confermano le iniziative già in atto volte a ridurre i rischi legati allo svolgimento del lavoro dei propri dipendenti

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, oggetti d'inventario, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa, **contestata e comprovata** nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente, previa contestazione al lavoratore, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al **5%** della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Il lavoratore deve astenersi dal contrarre affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore. Egli deve mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Il lavoratore è tenuto a rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza.

Il lavoratore deve usare ogni riguardo e cortesia verso la clientela.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

I lavoratori devono uniformarsi, oltre che al presente contratto, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'azienda purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 39 - Indumenti di lavoro

Quando è fatto obbligo al personale di indossare specifiche divise o abiti di lavoro gli stessi saranno forniti dalle imprese.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti di lavoro in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Le dotazioni di indumenti di lavoro relative alle singole attività ricomprese nel CCNL, qualora non specificate negli allegati al presente contratto, saranno oggetto di esame a livello aziendale.

Allegato relativo alle imprese già disciplinate dal "CCNL per gli addetti ai servizi in appalto dalle Ferrovie dello Stato".

Le imprese forniranno a tutto il personale:

- a. 2 abiti da lavoro (giubbotto e pantaloni o indumenti equivalenti) invernali e 2 abiti da lavoro (giubbotto e pantaloni o indumenti equivalenti) estivi ogni due anni;**

- b. 1 paio di scarpe invernali ed 1 estivo ogni due anni;
- c. indumenti protettivi anche aventi caratteristiche di dispositivi di protezione individuale, in relazione alla natura delle prestazioni lavorative e per i servizi espletati.

L'eventuale fornitura di scarponi esclude la fornitura di cui al punto b) del 1° comma.
La fornitura degli indumenti sarà oggetto di confronto con la rappresentanza sindacale.
La spesa per la fornitura degli indumenti normali e protettivi anche aventi caratteristiche di dispositivi di protezione individuale (esclusi quelli per la L. 626/94) non potrà complessivamente superare l'importo massimo di lire 25.400 mensili procapite

Nota a verbale:

Per l'Accompagnamento Notte e Ristorazione Ferroviaria valgono gli accordi esistenti.

Art. 40 - Provvedimenti disciplinari

Gli inadempimenti del lavoratore possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. rimprovero verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a 4 ore della retribuzione globale giornaliera;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente **e con immediatezza (tenuto conto della conoscibilità dell'evento)** contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 41 - Rimprovero verbale

Incorre nel rimprovero verbale il lavoratore che commetta lievi mancanze.

Art. 42 - Ammonizione scritta

L'ammonizione scritta può essere comminata in caso di recidiva nelle infrazioni di cui all'art. 42.

Art. 43 - Multa

Si riportano qui di seguito in via esemplificativa alcune mancanze per le quali può essere adottato il provvedimento della multa fino a 4 ore:

- a. esecuzione negligente del lavoro;
- b. lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- c. ritardo nell'inizio del lavoro;
- d. omissione di comunicazione delle variazioni della propria residenza e/o domicilio o, in caso di malattia ed infortunio, del proprio recapito temporaneo;
- e. violazione del divieto di fumare, laddove questo sussista;
- f. ritardata segnalazione di assenza per malattia rispetto ai termini contrattuali.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Inps.

Art. 44 - Sospensione

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

- Sospensione fino ad un massimo di 5 giorni:

- a. esecuzione delle prestazioni in modo non conforme agli standards operativi ovvero ai requisiti tecnici qualitativamente previsti **e comunicati**;
- b. danneggiamento colposo del materiale aziendale o di quello del committente;
- c. ritardo colposo nel versamento o nella consegna di valori ed oggetti;
- d. procacciamento di mance o regali nell'esecuzione di incombenze di servizio;
- e. contegno inurbano o scorretto verso la clientela.;
- f. recidiva in una delle mancanze per le quali sia stata comminata la multa.

g) violazione delle norme di natura fiscale connesse all'attività di vendita.

- Sospensione da 6 a 10 giorni:

- a. assenza ingiustificata;
- b. abbandono anche temporaneo del posto di lavoro senza preventiva autorizzazione;
- c. abbandono del posto di lavoro da parte del personale turnista senza aver avuto la sostituzione nei termini contrattuali;
- d. inosservanza dell'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie stabilite dal presente contratto per il controllo della malattia;
- e. esecuzione di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- f. stato di ubriachezza;
- g. lavoratore che si addormenti durante l'orario di lavoro;
- h. mancato rispetto delle norme anti-infortunistiche e di sicurezza del lavoro;
- i. per aver contravvenuto al divieto di accettare per proprio tornaconto somme o altri compensi sotto qualsiasi forma;
- j. rifiuto di eseguire l'attività lavorativa secondo le disposizioni ricevute dai superiori;
- k. diverbio litigioso nell'ambito aziendale con ricorso alle vie di fatto in forma lieve.

Art. 45 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggiore gravità rispetto a quelle contemplate nel precedente art. 45, non sono tali da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a. insubordinazione ai superiori;
- b. assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenze **ingiustificate** ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- c. condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- d. recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate in via esemplificativa nell'art. 44, per la quale sia stato comminato un provvedimento di sospensione nei dodici mesi precedenti;
- e. commissione di più mancanze sanzionabili con i provvedimenti previsti dagli artt. 43 e 44, ove siano state comminate provvedimenti di sospensione per tali mancanze;

B) Licenziamento senza preavviso.

Il licenziamento senza preavviso può essere adottato per tutte le mancanze di gravità tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

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

- a. grave insubordinazione ai superiori;
- b. furto nell'azienda;
- c. danneggiamento doloso di materiale dell'azienda o del committente;
- d. simulazione di malattia o infortunio;
- e. rifiuto di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5, l. 20 maggio 1970, n. 300;

- f. esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda, per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e con l'impiego di materiale dell'azienda;
- g. diverbio litigioso con ricorso alle vie di fatto in forma grave nell'ambito aziendale;
- h. rissa nell'ambito aziendale.
- i. falsificazione di documenti predisposti dalla Società per il controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro e/o per la contabilizzazione delle retribuzioni.

Art. 46 - Sospensione cautelare

Nelle more del procedimento disciplinare, l'azienda ha facoltà di sospendere dal servizio, con effetto immediato, il lavoratore che si sia reso colpevole di mancanze di particolare gravità con decorso della retribuzione.

Nel caso in cui, a seguito di detto procedimento, sia comminata la sanzione del licenziamento, questo avrà effetto dal giorno della disposta sospensione cautelare e l'azienda recupererà dal TFR la retribuzione corrisposta nel periodo.

Art. 47 - Classificazione dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 (otto) categorie professionali alle quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo la(e) tabella(e) allegata(e).

I livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalle differenze di età.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e i relativi esempi.

Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

Le declaratorie generali sono l'espressione dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità ed autonomia.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori della 1^a categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nella declaratoria.

Per alcune figure professionali sono previste più di una categoria di inquadramento in relazione alla crescente complessità dei contenuti professionali espressi.

Le parti si danno atto che i contenuti di ciascun profilo professionale sono da ritenersi esemplificativi e non esaustivi sul piano della definizione delle attività.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'espletamento di mansioni di categorie superiori da quella di inquadramento, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza temporale e non si tratti di un normale periodo di addestramento.

In tali casi il carattere di continuità è attribuito dallo svolgimento di mansioni promiscue per un periodo di tre mesi continuativi fermo restando che si intendono a carattere continuativo le mansioni che richiedono un impegno giornaliero o settimanale non saltuario del lavoratore.

Tuttavia, l'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Ai sensi dell'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificato dall'art. 1 della legge 2 aprile 1986, n. 106, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di cui alla declaratoria per i quadri, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto come sopra specificato, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di 6 mesi.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto definito nei commi che precedono ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Mobilità professionale

Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e laddove si realizzi con continuità la rispondenza dei risultati ai valori di efficienza produttiva e qualitativa previsti e l'impegno dei lavoratori alle modificazioni che riguardano la loro prestazione.

Per il conseguimento degli obiettivi suindicati verranno adottate, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, iniziative quali: corsi di addestramento e di formazione professionale, ricomposizione ed arricchimento delle mansioni, rotazione su diverse posizioni di lavoro.

Il sistema inoltre prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

1^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica,
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

La permanenza in tale livello è stabilita in 9 mesi dalla data dell'assunzione.

2^ CATEGORIA

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

1. Lavoratori che eseguono operazioni di contenuto prevalentemente manuale sulla base di precise istruzioni e attraverso l'applicazione di procedure definite e ricorrenti

Addetto portabagagli, bagaglio registrato e deposito bagaglio

Operatori del tunnel di lavaggio

Addetto alla manipolazione batterie

2. Lavoratori che eseguono controlli, smontaggi, montaggi e riparazioni di natura semplice e ricorrente o di natura più complessa secondo precise istruzioni o in collaborazione con lavoratori di categoria superiore

Addetto alla manutenzione

Addetto alle officine in genere e squadra rialzo, I.E.

Addetto lavaggio parti meccaniche

Addetto pulizia scambi

3. Lavoratori che, sulla base di precise istruzioni e in supporto alle categorie e servizi cui sono collegati

- provvedono ad eseguire, anche con l'ausilio di carrelli, trattori e mezzi di trasporto, diversi da quelli specificati nelle categorie superiori, curandone il funzionamento e l'ordinaria manutenzione, il trasferimento, la consegna e lo stivaggio di materiali e generi, controllandone la quantità, senza responsabilità di magazzino, ovvero

- provvedono, sulla base di precise istruzioni, avvalendosi anche di mezzi ed attrezzature meccaniche (quali aspirapolvere, idropulitrice, lavamoquette, macchina a getto di vapore, ecc.), alla pulizia, alla disinfezione ed all'approntamento delle carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno e alla ristorazione (raccolta della biancheria utilizzata con preparazione del sacco e cambio della stessa; pulizia della vettura; rimpiazzo dei generi di ristorazione utilizzati; preparazione dei letti secondo la carta diagramma); possono assistere i viaggiatori all'accesso e alla discesa dalle vetture, ovvero

- provvedono, sulla base di precise istruzioni, anche avvalendosi di mezzi e attrezzature meccaniche (quali aspirapolvere, idropulitrice, lavamoquette, macchina a getto di vapore, ecc.), alla pulizia e disinfezione del materiale rotabile, di piazzali e stazioni, locali, uffici, fosse di visita, servizi igienici, officine, squadre rialzo, depositi ecc, ovvero

- provvedono, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, alla pulizia radicale assegnata dalla squadra rialzo o alla pulizia dei sottocassa presso i depositi locomotive o rimesse;

ovvero alla pulizia degli immobili svolgendo la loro prestazione su bilancino a ponte o scala aerea o cosiddetta romana

Addetto rifornimenti

Addetto pulizia e/o servizi accessori

Pulitore viaggiante

4. Lavoratori che eseguono, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, il carico e scarico delle merci, anche da vagone a natante o viceversa, nonché lo stivaggio dei materiali, anche sui natanti; approntano i rifornimenti richiesti dai servizi indicando sull'apposito documento, anche con l'ausilio di strumenti informatici, le quantità realmente preparate; operano, in prevalenza, all'interno dei magazzini; collaborano inoltre ai rifornimenti e al trasbordo dei materiali d'uso alle vetture

Aiuto magazziniere

Addetti al carico e scarico del carbone, segazione legna ed altri servizi similari

5. Lavoratori che a bordo della carrozza ristorante e lungo le vetture del treno svolgono servizio di accoglienza e benvenuto ai viaggiatori per la preparazione dei pasti, lo sbarazzo in sala e lungo il treno, il riassetto dei locali e la pulizia delle attrezzature

Addetto ai servizi di accoglienza

6. Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e ricorrenti, registrano la corrispondenza in arrivo e/o in partenza, provvedono alla sistemazione e distribuzione di documenti amministrativi, eseguono il trasporto di carteggi od oggetti all'interno e/o presso altri impianti e/o presso enti esterni; ovvero addetti al trasporto con automezzi, di persone, generi e materiali vari, dei quali sovrintendono al carico ed allo scarico provvedendo direttamente in casi di eccezionalità e quantità limitate quando, in difetto, possa essere pregiudicata la regolarità di servizio; eseguono la manutenzione semplice dell'automezzo loro affidato

Commesso fattorino

Autista

7. Lavoratori che, addetti a compiti di sorveglianza e guardiania diurna e notturna dell'accesso all'impianto, effettuano le registrazioni delle entrate ed uscite e forniscono informazioni ai visitatori circa i vari uffici e loro competenze. Ove necessario, commutano il traffico telefonico eseguendo le registrazioni secondo le procedure in uso

Portiere

Guardiano notturno

8. Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio:

Dattilografia/stenodattilografia

Compiti semplici di ufficio

Centralinista telefonico

9 **Lavoratore che nell'ambito dei servizi ferroviari affidati in gestione svolge promiscuamente e con sufficiente professionalità compiti vari:**

- **vendita lungo il treno di generi di ristorazione;**
- **ausilio nelle operazioni di scorta di carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno**

Commis ristorazione treni notturni

3^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti tecnico-professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

1. Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni meccanici e/o schemi elettrici, eseguono lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti, centrali termiche, caldaie, depuratori, ecc.

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Manutentore edile

2. Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti

Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchine

3. Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non prerogolati e/o prerogolati

Guidamacchine attrezzate

4. Lavoratori che, sulla base di istruzioni dettagliate, conducono, curandone il funzionamento e la normale manutenzione, carrelli elevatori o traslocatori per il trasporto, lo smistamento e la sistemazione di materiali/merci/batterie ecc.; ovvero conducono autogrù effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinari

Conduttore mezzi di trasporto

5. Lavoratori che, addetti alle operazioni di pulizia e/o rifornimento, pur lavorando essi stessi verificano l'attività di un gruppo di addetti alla pulizia e/o rifornimento, distribuendo il lavoro fra gli stessi sulla base delle necessità operative comunicategli dal responsabile dell'ufficio; accertano la regolare esecuzione del lavoro assegnato e ne controllano la qualità; verificano la regolarità dei rifornimenti e lo stato delle carrozze provvedendo anche direttamente agli opportuni interventi

Assistente servizi pulizia e/o rifornimento

6. Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, effettuano non occasionalmente, anche con l'ausilio di appositi macchinari, operazioni di pulizia di parti meccaniche provvedendo anche allo smontaggio e al rimontaggio; ovvero conducono carrelli "con uomo a bordo" effettuando il lavaggio delle casse esterne del materiale rotabile

Pulitore specialista

7. Lavoratori che in base a disposizioni predeterminate e procedure prestabilite, con una adeguata conoscenza di lingua estera, svolgono lungo le vetture del treno il servizio di accoglienza, di assistenza a bordo e di ristorazione provvedendo alle necessarie attività di offerta, prenotazione, preparazione e vendita dei prodotti commercializzati, compilando i prescritti documenti fiscali.

Addetto ai servizi di accoglienza, di bar e mini-bar

8. Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, effettuano a bordo della vettura ristorante la preparazione dei pasti (cottura della pasta e riscaldamento delle pietanze precucinate) provvedendo alla pulizia del materiale, delle attrezzature di cucina.

Addetto alla cucina a bordo treno

9. Lavoratori che, con conoscenza delle nozioni di lingue estere, effettuano la scorta di carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno svolgendo mansioni esecutive tecnico-specializzate. Provvedono ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato (assegnazione posti, emissione bollettini, custodia titoli di viaggio, ecc.); approntano e rimettono in posizione normale le cabine ritirando la biancheria utilizzata; assistono i viaggiatori esplicando le operazioni di frontiera; provvedono alla vendita di generi di ristorazione curando il riordino della dispensa e delle relative attrezzature; incassano e versano gli importi per ogni servizio a pagamento fornito alla clientela con relativo rendiconto contabile.

Addetto di bordo

10. Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito degli impianti di appartenenza, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione per:

- il deposito bagagli
- le operazioni preliminari per l'imbarco e sbarco del materiale rotabile o autovetture nelle stazioni e negli scali
- il servizio dei cartelli indicatori e di aggancio e sgancio dei mantici delle carrozze nei grandi centri di servizio, ovvero il riordino carri e il ricondizionamento colli (mansioni svolte esclusivamente e con carattere di continuità)
- disinfestazione e derattizzazione quando è richiesto apposito patentino;
- la manipolazione, il rabbocco e l'ordinaria manutenzione degli accumulatori.

11. Lavoratori che svolgono compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale richiedenti responsabilità di registrazione e controllo della movimentazione di merci, autoveicoli e/o persone; ovvero svolgono la vigilanza e la sorveglianza dei parcheggi con compiti di riscossione dei servizi con obbligo di scritturazioni contabili; ovvero sono addetti all'apertura e chiusura dei passaggi a livello e/o al controllo ed alla eventuale segnalazione di guasti ai segnali acustico-luminosi dei passaggi a livello, all'interno delle stazioni con sistemi di controllo non centralizzati

Guardiano/Sorvegliante

12. Lavoratori che, in possesso di specifica abilitazione, provvedono al completamento della manovra nei raccordi, depositi e rimesse ferroviarie

Addetto alle piattaforme girevoli e/o carrello trasportatore e/o carro ponte

13. Lavoratori che, nell'ambito dei magazzini centrali e depositi periferici, in base alle direttive ricevute guidano, coordinano e partecipano, con l'apporto di competenza tecnico-pratica, all'attività di lavoratori di livello inferiore, svolgendo compiti amministrativi semplici anche con l'ausilio di strumenti informatici; effettuano, con l'apporto di mezzi meccanici, la movimentazione e lo stivaggio delle merci; verificano le giacenze di magazzino proponendone il reintegro; controllano la quantità e la qualità delle merci in entrata ed in uscita

Addetto al magazzino

14. Lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici e di tecnologie di ufficio, svolgono attività esecutive di natura amministrativa di normale complessità, secondo schemi usuali o per argomenti ricorrenti o, avvalendosi di appunti anche stenografici, redigono corrispondenza, archiviano e/o smistano documenti; ovvero lavoratori che riscontrano, ordinano, anche su moduli e/o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o rendiconti o svolgendo compiti semplici e, se del caso, effettuano imputazioni di conto; ovvero provvedono agli incassi ed al relativo rendiconto con le conseguenti operazioni amministrative e contabili

Segretario

Contabile

Cassiere

15. Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici e di tecnologie di ufficio, provvedono alle richieste ricevute di prenotazione posti, a secondo della disponibilità predeterminata e previa verifica, provvedono alla compilazione, automatica o manuale, delle carte diagramma relative

Operatore ufficio prenotazioni

4^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche sopra indicate anche quando venga loro affidata la guida ed il controllo, con apporto di competenza tecnico-pratica di un gruppo di altri lavoratori;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico-qualitativo o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

1. Lavoratori che sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine, impianti, accumulatori ecc. o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici

Manutentore meccanico specialista

Manutentore elettrico specialista

Installatore impianti

Addetti alla manutenzione degli accumulatori

2. Lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie; ovvero procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte

Collaudatore

Riparatore

3. Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti

Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchina

4. Lavoratori che, pur lavorando essi stessi, guidano e coordinano l'attività esecutiva di più lavoratori, anche se operanti in turni diversi, predispongono i turni e rilevano le presenze e le assenze, assicurano il servizio e sono incaricati della verifica della esecuzione dei servizi in contraddittorio con il rappresentante del committente

Caposquadra addetto ai servizi

5. Lavoratori che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, in possesso di patente C, conducono autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione, di impianti, macchinari o loro parti;

ovvero conducono autocarri o locomotori (anche in collegamento con la rete ferroviaria) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e in caso di guasti gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo.

Conduttore mezzi di trasporto

6. Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, in possesso delle autorizzazioni necessarie effettuano interventi di natura complessa per la conduzione delle caldaie per il riscaldamento/ricondizionamento degli impianti o per la manovra dei carri negli impianti di appartenenza

Addetto conduzione caldaie/condizionatori

Addetto alla manovra carri e/o deviatori

7. Lavoratori che con una buona conoscenza di lingua estera e in condizioni di autonomia operativa svolgono nell'ambito della ristorazione a bordo treno, il servizio di sala a bordo delle carrozze ristorante secondo modalità di esecuzione predeterminate, ovvero guidano e coordinano l'attività di un gruppo di lavoratori che esplicano il servizio di ristorazione con la responsabilità del buon andamento del servizio stesso, del corretto adempimento delle norme amministrative e fiscali

Cameriere

8. Lavoratori che con una sufficiente conoscenza della cucina internazionale e regionale italiana, seguendo procedure prestabilite, provvedono direttamente, a bordo delle vetture ristorante, alla preparazione e alla elaborazione dei pasti secondo le ricette, alla manipolazione e arricchimento delle pietanze, allestendone direttamente la presentazione e adempiendo alle operazioni di pulizia del materiale, delle attrezzature di cucina

Cuoco

9. Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano il servizio di accoglienza e di assistenza ai clienti su carrozze destinate al traffico notturno con responsabilità per il corretto adempimento delle norme tecniche ed amministrative stabilite, dell'utilizzo delle apparecchiature di bordo, della salvaguardia degli articoli della dotazione di bordo (biancheria, ristorazione, ecc.) nonché dei servizi resi ai viaggiatori.

Provvedono, con ogni iniziativa atta, dialogando in lingua straniera quando necessario, ad assicurare il miglior comfort alla clientela effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Esplicano le formalità di frontiera nonché tutte le attività connesse al servizio (emissione bollettini, custodia titoli di viaggio, ecc.).

Provvedono al riordino della dispensa e delle relative apparecchiature, alle operazioni di riscossione e versamento e relativo rendiconto contabile.

Nel caso di assistenza congiunta coordinano la loro attività con quella di altri assistenti; inoltre partecipano all'attività di altri lavoratori di livello inferiore, assumono il controllo e la responsabilità del gruppo e di tutte le attività connesse al servizio con responsabilità del rendiconto generale

Assistente di bordo

10. Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le specifiche procedure operative, svolgono compiti di natura amministrativa, commerciale, di gestione dei rapporti con enti esterni/fornitori/clienti, di supporto amministrativo ai processi aziendali, richiedenti l'applicazione e/o l'adattamento di procedure d'ufficio e metodologie di lavoro con capacità di adattamento ed elaborazione delle informazioni, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici e di tecnologie di ufficio, nonché capacità di comunicazione efficace finalizzata alla massimizzazione del risultato in funzione delle specifiche esigenze commerciali e/o di servizio, in campi di attività quali, ad esempio:

- compiti di segreteria, redigendo secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminando, per l'archiviazione e per il loro smistamento, documenti e, ove richiesto, compilando su precise istruzioni prospetti e/o tabelle;
- ovvero, in contabilità, rilevando, riscontrando, ordinando dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o rendiconti e, se del caso, effettuando imputazioni di conto;
- ovvero, nei centri distribuzione, segnalando gli scostamenti quantitativi o di tipologia di prodotto per consentire le decisioni in merito, coordinando e controllando l'attività degli addetti ai magazzini distribuendo i carichi di lavoro derivanti dalle attività di versamento, prelievo, carico e scarico.

Segretario

Contabile/Contabile clienti

Capo centro distribuzione

5^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4^ categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, anche quando venga loro affidata la guida e il controllo, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, di un gruppo di altri lavoratori, con l'esercizio del potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

1. Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni; intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie, intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati

Attrezzatore di macchine

2. Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno, individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione ed eseguono qualsiasi intervento

di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto; coordinano e controllano l'attività degli altri addetti di officina

Responsabile della manutenzione

Responsabile di officina

3. Lavoratori che in possesso di una buona conoscenza di lingue estere, in condizioni di autonomia esecutiva e con specifica e adeguata capacità professionale svolgono lavori che comportano una particolare conoscenza tecnica; guidano e coordinano un gruppo di lavoratori che esplicano i servizi di ristorazione, di accoglienza e di assistenza a bordo treno; sono responsabili del buon andamento del servizio, del corretto adempimento delle norme tecniche, amministrative e fiscali

Cameriere responsabile dei servizi a bordo treno

4. Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza e/o promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere

Segretario

5. Lavoratori che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati anche per gli adempimenti fiscali, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive;

ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari; imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive

Contabile

Contabile clienti

6. Lavoratori che, con adeguata autonomia operativa nell'ambito delle disposizioni aziendali, coordinano il lavoro di più capi squadra e/o personale viaggiante su un impianto di significative dimensioni o su diversi impianti di ridotte dimensioni, ne dispongono il lavoro e curano e controllano per gli aspetti tecnico-qualitativi ed amministrativi le operazioni connesse alle prestazioni lavorative anche in contraddittorio con il rappresentante del committente

Capo piazzale/Responsabile di più impianti/Assistente operativo

6^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, ed in possesso delle caratteristiche di cui al secondo alinea della declaratoria della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, impianto, lavorazione o ufficio.

1. Lavoratori che, operando sulla base di direttive generali, coordinano importanti organismi provvedendo alla programmazione, controllo, gestione ed utilizzazione integrata ed ottimizzata delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate; provvedono ad adeguare e sviluppare norme, procedure, metodologie e tecnologie presenti nell'ambiente organizzativo di appartenenza, avendo la conoscenza completa dei principali processi aziendali nonché la capacità di integrazione e collaborazione con altre strutture produttive

Responsabile tecnico-amministrativo impianti

Responsabile regionale manutenzione impianti elettrici, termici ed idraulici

Supervisore

7^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

1. Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative;

ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo)

Assistente di Direzione

2. Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili;

ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario dei settori e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo se del caso l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale

Capo contabile

Capo contabile clienti

8^ CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7^ categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori. Ad esempio:

Progettista di complessi

Specialista di sistemi di elaborazione dati

Specialista di pianificazione aziendale

Specialista finanziario

Specialista amministrativo

Ricercatore

Specialista di approvvigionamenti

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando se del caso, metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi;

ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

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 dell'8ª categoria 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 contribuito 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 giudiziarie.

- ***Indennità di funzione:***

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di lire 100.000 mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del TFR, 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. 190/1985.

-
-

Nota a verbale

Stante la prevista classificazione nell'8° livello del personale cui venga riconosciuta la categoria di quadro, laddove il possesso pregresso della suddetta categoria comporti un inquadramento superiore *rispetto al CCNL di provenienza come risultante dalla tabella di equiparazione* il datore potrà procedere a compensazione delle relative differenze retributive prioritariamente con gli importi dovuti a titolo di superminimo individuale e subordinatamente e fino a concorrenza con gli importi erogati sotto la voce 4° elemento.

Art. 48 - Norma transitoria sulla classificazione

Il primo inquadramento del personale in forza alla data di stipula del presente contratto verrà effettuato mediante trasposizione dall'inquadramento previsto dallo schema classificatorio dei contratti collettivi di cui il presente costituisce novazione secondo le tabelle di equiparazione definite per ciascun comparto e qui di seguito riportate:

TAB. A1

<u>Nuova categoria</u>	<u>Ristorazione</u>
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1
8	Quadro A Quadro B

TAB. A2

<u>Nuova categoria</u>	<u>Accompagnamento Notte</u>
1	6
2	5
3	4
4	3 II
5	3 I
6	2
7	1
8	1 S

TAB. A3

<u>Nuova categoria</u>	<u>Appalti FF.SS.</u>
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1
8	1 Sup Quadro

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL che in base al nuovo sistema classificatorio, quale definito agli articoli, dovessero risultare collocati in un livello di inquadramento superiore rispetto a quello previsto dal medesimo CCNL, con riferimento al contenuto professionale delle mansioni cui sono stati precedentemente adibiti nell'azienda, saranno tenuti ad effettuare le mansioni medesime e non potranno in alcun modo rivendicare l'attribuzione delle mansioni proprie del nuovo livello, a meno che non siano a queste espressamente assegnati dall'azienda.

In particolare le parti dichiarano che, in base al nuovo sistema classificatorio, il personale già inserito nei profili professionali "Capo Squadra Pulitori" e "Addetti al riassetto e al rifornimento di vetture letto" di cui al CCNL 12/3/92 per gli addetti ai servizi in appalto delle FS verrà collocato rispettivamente nei livelli 4° e 3° della nuova classificazione, esclusivamente in virtù di un riconoscimento ad personam di tale superiore inquadramento, essendo le mansioni loro assegnate riconducibili rispettivamente alle declaratorie di cui al 3° e 2° livello del presente contratto.

Art. 49 -Retribuzione

1. Il trattamento economico base è costituito dalla retribuzione conglobata di cui alla tabella B sottostante (che tiene conto convenzionalmente dei valori relativi ai decimali di punto):

TAB. B

Categoria	Parametro	Minimo contrattuale
Professionale		Conglobato
1^	100	1.731.000
2^	109	1.883.000
3^	115	1.999.000
4^	122	2.117.000
5^	129	2.233.000
6^	137	2.373.000
7^	149	2.576.000

8^	161	2.784.000
----	-----	-----------

-
-
2. Ai soli lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, saranno riconosciuti come superminimi di categoria non riassorbibili gli importi di cui alla tabella C sottostante derivanti dalle differenze tra i valori dei minimi tabellari e della contingenza in vigore al 31.12.97 ed i nuovi minimi conglobati di categoria di cui alla tabella **sopra indicata**.
 3. Paga oraria. Per la determinazione della paga oraria si farà riferimento al valore determinato dalla somma del minimo conglobato, del superminimo individuale derivante dal congelamento degli scatti di anzianità e dal superminimo collettivo di categoria. Per il settore dell'accompagnamento notte verrà riconosciuto anche l'attuale 4° elemento. Resteranno esclusi i valori dei futuri scatti biennali.
 4. Divisore orario. Le parti confermano che per i settori i cui regimi di orario settimanale siano fissati in 38 ore, il divisore orario su base mensile è pari a 165. Per quei settori che alla data di entrata in vigore del presente contratto hanno un divisore orario mensile pari a 170 e/o 173, lo stesso sarà mantenuto sino alla data del 31/12/2001.

TAB. C

NUOVO CONTRATTO					CONTRATTO W.L.		CONTRATTO APPALTI	
Categoria	Parametro	Minimo	Parametro	Minimo contrattuale di riferimento al 31.12.97	Livello	Superminimo di categoria	Livello	Superminimo di categoria
Professioniste								
1°	100	737	100	1.731	6°	99	7°	12
2°	120	884	109	1.883	5°	35	6°	48
3°	135	995	115	1.999	4	32	5°	28
4°	150	1.106	122	2.117	3°/II	52	4°	29
5°	165	1.216	129	2.233	3°/I		3°	38
6°	183	1.349	137	2.373	2°	12	2°	33
7°	209	1.540	149	2.576	1°	26	1°	3
8° e Quadri	237	1.747	161	2.784	Quadri di: 1° 1° S	61	1° S e Quadri	

Valori espressi in migliaia di lire

Art. 50 - Tredicesima mensilità

La liquidazione della 13^a mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una mensilità (minimo tabellare conglobato di categoria di cui alla tabella B, superminimo collettivo di cui alla tabella C, ad personam relativo agli aumenti periodici di anzianità maturati prima della sottoscrizione del presente CCNL, **4° elemento per l'accompagnamento notte**, nuovi scatti di anzianità, compensi contrattuali a tale titolo computabili) e dovrà avere luogo entro il 15 dicembre di ogni anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13^a 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.

Nota a verbale

Restano confermate le eventuali diverse date di erogazione adottate per il settore dell'accompagnamento notte e della ristorazione.

Art. 51 - Quattordicesima erogazione

Ai lavoratori sarà corrisposta ogni anno una 14^a erogazione nella misura di una mensilità (minimo tabellare conglobato di categoria di cui alla tabella B, superminimo collettivo di cui alla tabella C, ad personam relativo agli aumenti periodici di anzianità maturati prima della sottoscrizione del presente CCNL, **4° elemento per l'accompagnamento notte**, nuovi scatti di anzianità, compensi contrattuali a tale titolo computabili).

La 14^a 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 14^a erogazione quanti sono i mesi di servizio prestato.

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.

Nota a verbale

Restano confermate le eventuali diverse date di erogazione adottate per il settore dell'accompagnamento notte e della ristorazione.

Art. 52 - Norme transitorie

1. Con riferimento all'accordo interconfederale del 23/7/93 ed all'accordo 7/5/96, per il periodo 01/01/1997-31/12/1999, verrà riconosciuta ai lavoratori di cui al CCNL della CICLT e della OFERWALITS S.p.A. e al CCNL dei servizi in appalto delle Ferrovie dello Stato, in forza alla data di stipula del presente CCNL, un'una-tantum pari a £. 1.250.000 parametrata al 3° livello così distribuita:

- £. 700.000 con la retribuzione del mese di aprile 2000;
- £. 550.000 con la retribuzione del mese di gennaio 2001.

L'importo di cui sopra verrà proporzionalmente ridotto in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati presso l'azienda di appartenenza, e sarà altresì riproporzionato per i lavoratori part-time.

Tale cifra assorbe gli eventuali acconti sui futuri miglioramenti e/o le indennità di vacanza contrattuale eventualmente anticipate o erogate, fino a concorrenza, con tranches rapportate ai valori dell'una tantum erogata

A fronte di detto riconoscimento le OO.SS. nazionali di categoria dichiarano di ritirare tutte le vertenze a livello territoriale volte al riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale.

2. Per effetto della sottoscrizione del CCNL di novazione, i minimi tabellari conglobati di cui al precedente punto saranno aumentati al 3° livello, riparametrati per gli altri livelli, nel seguente modo:

- a decorrere da 01.10.2000 di £. 32.000;
- a decorrere da 01.01.2001 di £. 32.000;
- a decorrere da 01.01.2002 di £. 25.000;
- a decorrere da 01.01.2003 di £. 25.000.

Nel caso in cui lo scostamento dell'inflazione reale rispetto a quella programmata dal DPEF 2000-2003, sulla cui base sono stati calcolati i predetti aumenti, risultasse superiore all'1% le parti si incontreranno, al termine dell'anno interessato, per adeguare i minimi contrattuali.

Le parti stabiliscono altresì di erogare, in un'unica soluzione entro il mese di ottobre, la somma onnicomprensiva di L. 370.000 a copertura del periodo 01.01.2000 – 30.09.2000, con le stesse modalità di cui al punto 8 dell'Accordo .

Per la ristorazione a bordo treno, tenuto conto della congruità dei trattamenti in atto, le parti, a richiesta di una di esse, procederanno ad una applicazione graduale degli istituti contrattuali nell'arco della vigenza del CCNL anche attraverso, ove necessario, l'assorbimento degli effetti economici degli istituti contrattuali attualmente in essere, ma non previsti o diversamente disciplinati dal presente CCNL. Quanto sopra nel quadro condiviso del mantenimento delle condizioni di competitività delle aziende rispetto alle imprese concorrenti nel medesimo settore di mercato, cui è correlato l'ambito di applicazione del contratto. Pertanto, per quanto attiene la ristorazione a bordo treno, la presente intesa, relativamente ai punti di interesse del comparto, troverà applicazione secondo la procedura sopra stabilita.

3. A decorrere dal 14/9/2000 tutti gli istituti economici già presenti a titolo di EAR vengono confermati ai soli lavoratori in forza a tale data, sotto forma di ad-personam non riassorbibile con validità esclusivamente per 13^a, 14^a e TFR.
4. A decorrere dal 14/9/2000 per il settore degli appalti ferroviari (ex FS) l'importo corrisposto a titolo di EDR (ex art. 38), attualmente corrisposto per 12 mensilità, verrà riproporzionato in 14 rate mensili, e conglobato con la voce di cui al precedente punto 3 per i soli lavoratori aventi titolo ai sensi del CCNL 27/7/1995.
5. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione delle presenti intese, le parti procederanno all'inserimento del CCNL per le imprese esercenti raccordi ferroviari ed al relativo inserimento delle figure professionali nello schema di classificazione, oltre a determinare i superminimi di categoria.

Nel corso di appositi incontri, le parti procederanno anche all'adozione di quelle integrazioni utili ad adattare la normativa del contratto di novazione con le specifiche del settore.

a. Ticket e indennità di presenza.

1. Per i dipendenti del settore appalti ferroviari (ex FS) a decorrere dal 1° maggio 2001 il valore del ticket di cui al punto 5 del verbale di accordo del 14/9/2000 viene determinato nei seguenti nuovi valori:
 - o per prestazioni giornaliere fino a 4 ore: £. 750
 - o per prestazioni giornaliere superiori a 4 ore e fino a 5 ore: £. 6.300
 - o per prestazioni giornaliere superiori a 5 ore e fino a 6 ore: £. 7.800
 - o per orario giornaliero superiore a 6 ore: £. 9.500
1. dalla stessa data del 1° maggio 2001 viene istituita una indennità di turno, per il personale di cui al precedente punto 1), di £. 1.500 per ogni giornata di effettiva prestazione del personale turnista. A tal fine si intende per personale turnista quello che svolge la propria normale prestazione su due o tre turni alternati;
2. per effetto delle previsioni di cui ai precedenti punti 1) e 2) le parti si danno atto che a decorrere dal 15/9/2000 deve intendersi abolita l'indennità di presenza prevista dal precedente ccnl per gli addetti ai servizi in appalto.

4) Si conferma il mantenimento delle eventuali **diverse** condizioni in atto negli altri settori di cui al campo di applicazione del presente CCNL.

Norma transitoria settore appalti ferroviari (ex FS)

Considerato che successivamente alla sottoscrizione dell'accordo del 14/9/2000, presso il Ministero del Lavoro, sono sorte divergenze interpretative in merito alla erogazione dell'indennità di presenza di cui all'art. 35, punto 9, del ccnl 12/3/92 per gli addetti ai servizi in appalto da FS SpA, le parti, al fine di evitare l'insorgere di un diffuso contenzioso in sede giudiziaria, stabiliscono che le aziende che nel periodo 1/10/2000 - 30/4/2001 non hanno dato applicazione al precedente art. 35, punto 9, corrisponderanno un'integrazione del ticket pari alla differenza giornaliera tra i valori già corrisposti e quelli indicati nel precedente punto 1). Tale integrazione verrà erogata entro il mese di maggio 2001.

Le aziende di cui al precedente comma corrisponderanno altresì per il periodo 1° ottobre 2000-30 aprile 2001 l'indennità di turno pari a £. 1.500 per ogni giornata di effettiva prestazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione alle variazioni apportate con il precedente punto a) si ritiene opportuno richiamare quanto già contenuto nell'accordo del 14/9/2000.

b) Per i dipendenti degli appalti ferroviari verrà corrisposto, dalla data di decorrenza dei nuovi minimi tabellari, un Ticket Restaurant da erogare per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro secondo la seguente parametrizzazione: per prestazioni giornaliere superiori a 4 ore e fino a 5 ore importo pari a lire 5.300; per prestazioni giornaliere superiori a 5 ore e fino a 6 ore, importo pari a lire 6.600; per orario giornaliero superiore a 6 ore, importo pari a lire 8.000. Resteranno in vigore le eventuali condizioni di miglior favore in atto negli altri settori.

c) Per il settore dell'accompagnamento notte e della ristorazione a bordo treno, dalla data di decorrenza dei nuovi minimi tabellari verrà istituita una indennità di presenza giornaliera pari a lire 1.000 per ogni giornata di effettiva presenza..

Per il personale viaggiante verrà riproporzionata ad ore ed erogata in ragione delle ore effettivamente lavorate.

L'indennità di presenza giornaliera non costituisce elemento utile al fine del calcolo di alcun istituto contrattuale e legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

d) Paga oraria. Per la determinazione della paga oraria si farà riferimento al valore determinato dalla somma del minimo conglobato, del superminimo individuale derivante dal congelamento degli scatti di anzianità e dal superminimo collettivo di categoria (All. 4). Per il settore dell'accompagnamento notte verrà riconosciuto anche l'attuale 4° elemento. Resteranno esclusi i valori dei futuri scatti biennali.

e) Le parti confermano quanto previsto dall'allegato 1 al CCNL Appalti FS relativamente alla previsione che l'obbligo delle Cooperative di 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 agli 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.

Art. 53 - Aumenti periodici di anzianità

3. A decorrere dall'1/10/2000 tutti i lavoratori avranno diritto, per ogni biennio, ad un aumento periodico mensile nella misura massima di 8 scatti in cifra fissa, il cui importo risulta dalla seguente tabella:

1^ categoria 39.100

2^ categoria 42.619

3^ categoria 45.000

4^ categoria 47.702

5^ categoria 50.439

6^ categoria 53.567

7^ categoria 58.259

8^ categoria 62.951

4. I nuovi aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.
5. Nel caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati al livello di provenienza.
6. Gli aumenti periodici di anzianità già percepiti alla data del 30/09/2000 vengono consolidati in un ad personam non riassorbibile valido ai fini di 13^a, 14^a e TFR.
7. Considerata la disciplina novativa, come sopra individuata, i ratei di scatti di anzianità sino al 30/09/2000 saranno considerati utili per la maturazione del 1° scatto di cui al precedente comma 1 e non saranno conseguentemente liquidati.

Il valore dei nuovi scatti determinati dal presente articolo è escluso dalla base per la determinazione della paga oraria.

Art. 54 - Indennità varie

Restano in vigore le normative previste nei singoli contratti di provenienza.
Entro trenta giorni le parti provvederanno a definire l'elenco completo delle indennità tutt'ora vigenti.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Entro 30 giorni dalla data odierna, le parti completeranno i testi inerenti agli accordi interconfederali in materia di RSU, RLS, 626/94 e disciplina relativa a diritto allo studio, molestie sessuali, ***pari opportunità***.

Nelle more restano in vigore le situazioni in atto.