

*In questo numero abbiamo ritenuto utile raccogliere oltre che gli accordi stipulati nel corso dell'anno con il Gruppo FS, anche gli accordi aziendali intercorsi con le aziende di trasporto che hanno sottoscritto il CCNL delle Attività Ferroviarie.*

*Riguardo agli accordi fatti con il Gruppo FS ne abbiamo dato già ampia diffusione nel corso dell'anno tramite le nostre puntuali informative, dalle quali si è evinto anche il ruolo responsabile svolto dal Sindacato e dai lavoratori tutti nei confronti delle diverse Società del Gruppo FS e in special modo di Trenitalia, che scontano, nel mercato del trasporto in via di irreversibile liberalizzazione, ancora difficoltà enormi per le scelte strategiche e gestionali del passato.*

*La pubblicazione integrale dei testi degli accordi riteniamo sia un sistema utile per valutare l'operato coerente del sindacato, della FASTferrovie in particolare e i comportamenti opposti invece tenuti dal management FS impegnato sempre più a violare gli impegni sottoscritti, anche se fatti dai massimi responsabili del gruppo ed a mettere in gioco le tutele del lavoro.*

*Con questo giornale ci proponiamo anche di dare un valido strumento di lavoro ai nostri quadri sindacali nazionali e periferici che operano nel comparto delle attività ferroviarie anche in vista dell'ormai prossimo rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie. A questo scopo pubblichiamo quindi tutti gli accordi aziendali ad oggi sottoscritti dalle diverse Imprese di Trasporto che vanno dalle Strade Ferrate del Mediterraneo s.r.l., passando per società come WASTELL e CICLIT, fino a SERFER-servizi ferroviari s.r.l., oltreché una breve guida sulla sicurezza sul lavoro.*

*La stipula di questi accordi contribuisce, a giudizio della FASTferrovie, alla "costruzione vera" di quella "clausola sociale" per la quale tanto ci siamo battuti fin dall'inizio, in quanto obiettivo irrinunciabile ed indispensabile per l'evoluzione dei diritti e delle tutele sul lavoro di tutti i dipendenti delle aziende che trovano/troveranno impiego nel trasporto ferroviario liberalizzato. Una clausola sociale che, come abbiamo sempre sostenuto come SMA oggi FASTferrovie, potrà arrivare solo per via negoziale mediante le adesioni delle aziende, tuttora esistenti e quelle che si affacceranno nel futuro sempre più prossimo, al CCNL delle attività ferroviarie da noi sottoscritto. Una "clausola sociale" che noi lo abbiamo sempre sostenuto, non potrà mai arrivare invece per "gentile concessione" del mondo politico in genere, atteso che sia nel caso di Metronapoli in Campania, che per le Ferrovie Nord Milano in Lombardia, due aziende di trasporto Amministrate di fatto da rappresentanti degli Enti locali, gli esponenti politici interessati alla gestione delle stesse hanno operato, con la complicità di O.S. compiacenti impegnate anche nel nostro CCNL, per l'estensione ai loro dipendenti del CCNL degli autoferrotranviari notevolmente meno costoso per le imprese, ma sicuramente meno garantista del lavoro del nostro CCNL.*

*Dobbiamo quindi essere consapevoli che le Società che hanno siglato tali accordi sono per adesso solo quelle molto vicine a Trenitalia o al Gruppo FS e che al-*

*lo stato, al CCNL delle attività ferroviarie, non ha ancora aderito nessuna società che si pone veramente come competitor di Trenitalia.*

*Questo significa, detto con la franchezza che ci contraddistingue, che la “costruzione” della “clausola sociale” per i lavoratori del trasporto è appena iniziata e che il cammino da percorrere è ancora lungo.*

*La nostra valutazione dello stato dell'arte resta comunque positiva e deriva dal fatto che in pochi addetti ai lavori, oltre i sindacati stipulati il CCNL delle Attività Ferroviarie e Agens (Confindustria) il 16 aprile 2003, avrebbero scommesso che a questo contratto avrebbe aderito qualche società. Sì, nonostante che i detrattori mestieranti presenti in ambo le parti avessero detto di tutto: da parte delle aziende che era troppo oneroso e vincolante, mentre da parte di qualche Sindacato, poi illuminatosi sulla via di Damasco...o ...?, che era poco tutelante del lavoro, oggi possiamo dire che questo bistrattato CCNL delle attività ferroviarie è diventato punto di riferimento nel diritto del lavoro.*

*In molti ancora oggi in verità lavorano affinché questo reticolo di regole che dà garanzie ai lavoratori e fa chiarezza alle aziende venga meno. Di fatto il nostro CCNL è oggetto di duri attacchi e in previsione del suo primo rinnovo, nelle Aziende si sono create aspettative di modifica in peius che a nostro avviso sono improponibili. Respingere sarà parte del lavoro che ci aspetta come Sindacato nel prossimo anno, perché il nostro obiettivo è ben diverso: estendere il CCNL a tutti i lavoratori del trasporto, per evitare squilibri nelle regole della libera concorrenza tra le diverse aziende e salvaguardare le tutele dei lavoratori in esse impiegati.*

*Abbiamo avuto già modo di saggiare il terreno aprendo, come FASTferrovie, il confronto con Rail Traction Company s.p.a. ed abbiamo constatato che la stessa si è già dichiarata più volte disposta ad applicare al suo interno il CCNL delle Attività Ferroviarie, ma ovviamente solo dopo il suo rinnovo data la sua disponibilità a partecipare attivamente al tavolo negoziale. Anche se questo atteggiamento non ci conforta, perché la ricerca di una compressione delle attuali regole sarà molto forte, è evidente che se riusciamo ad avviare il medesimo ragionamento con tutte le aziende di trasporto su rotaia, il raggiungimento “della clausola sociale” diventa più possibile soprattutto se sapremo assicurarci il sostegno indispensabile dei lavoratori interessati.*

*Quello che è certo invece, è che sarà proprio interessante vivere da attori questo rinnovo contrattuale, che si presenta certamente non meno impegnativo della sua prima stesura, ma certamente molto più complesso per la presenza ipotizzata, al tavolo di trattative di nuove imprese di trasporto.*

*Un augurio infine a tutti voi e alle vostre famiglie di un felice 2006, foriero anche di nuove conquiste sindacali.*

## INDICE

Editoriale .....	Pag. 3
2005... La coerenza di una scelta .....	Pag. 6
Strane "coincidenze" .....	Pag. 9
Verbale dell'incontro del 19 aprile 2005 .....	Pag. 10
Protocollo Gruppo F.S. ....	Pag. 11
Protocollo Trenitalia .....	Pag. 13
Protocollo R.F.I. ....	Pag. 18
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al Settore delle Attività Ferroviarie - Accordo di rinnovo del biennio economico scaduto il 31 dicembre 2004 del Ccnl 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie .....	Pag. 19
Lettere .....	Pag. 23
Tabella Attrezzaggi Vacma .....	Pag. 24
Wasteels International Italia - Accordo di Confluenza al Ccnl 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie .....	Pag. 25
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali .....	Pag. 34
Accordo Aziendale di Secondo livello .....	Pag. 43
Accordo di Confluenza Ccnl Attività Ferroviarie - Contratto Aziendale Serfer.....	Pag. 47
Accordo una Tantum ed Operazioni di Conguaglio .....	Pag. 60
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al Settore delle Attività Ferroviarie - Accordo per il Regolamento dell'Osservatorio Nazionale.....	Pag. 68
Decreto Legislativo n. 626/94 .....	Pag. 72

# 2005... La coerenza di una scelta

di Pietro Serbassi

**Partendo dal presupposto che qualsiasi azione futura mai potrà essere scevra dal condizionamento dell'esperienza vissuta, salutare l'inizio di un nuovo anno, diventa un'imperdibile occasione per fare un'attenta disamina di quanto è accaduto e di come sia stato affrontato, delle scelte fatte o di quelle subite, insomma di tutto ciò che rappresenta l'attività svolta dal nostro Sindacato nel 2005, nonché delle strade, tracciate e percorse, che ci hanno permesso il raggiungimento tali significativi traguardi.**

Quest'anno, ormai concluso, avrà influenza e memoria particolarmente significative nella nostra storia. Nel marzo scorso, infatti, il congresso straordinario ha sancito il felice compimento di quel processo d'ineluttabile evolutiva trasformazione, che, deliberato dal congresso del 1999, ha trovato la sua raffigurativa attestazione nel cambio del nostro nome da SMA a FAST Ferrovie.

Ripercorrendo quest'ultimo gravoso cammino, ecco nitido il ricordo di com'esso ebbe inizio dalla presa di coscienza che lo SMA, nato e radicatosi come sindacato prettamente categoriale, corresse il concreto pericolo di trovarsi relegato in un confronto, con la controparte, che, sempre più spesso, si sarebbe svolto in trattative di secondo piano, con l'inevitabile prospettiva di vedere continuamente ridotta la sua possibilità di rappresentare e tutelare la propria base associata.

Il primo passo fu di dare inizio al convinto processo che, in tempi veramente significativi per la loro breve durata, ha portato alla costituzione, alla crescita ed all'attecchimento, di una Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti; fino ad allora, per troppo tempo annunciata ma, forse, mai realmente voluta. Inoltre, quel congresso del 1999, individuò come secondo strumento atto a garantire le necessarie tutele sul lavoro, una radicale riorganizzazione funzionale e territoriale del

sindacato e l'apertura dello stesso ad altre categorie; valutando, questi obiettivi, come imprescindibili per riuscire ad ottenere quell'unica chiave che ci permettesse di entrare di diritto nella gestione delle relazioni sindacali nel nostro paese ed in Europa.

La coerenza e la costanza con cui tali decisioni hanno trovato conferma in tutte le assise statutarie che periodicamente si succedevano, hanno fatto sì che lo SMA abbia continuato a svolgere un ruolo veramente importante in tutte le scelte che sono state fatte sia per il personale di macchina, sia per gli altri ferrovieri, mentre, nel frattempo, la nostra federazione FAST, è rapidamente diventata una concreta realtà nel modo del trasporto tutto, superando di slancio, e di gran lunga, anche quelle che erano le più ottimistiche previsioni del '99.

Più si faceva arduo il cammino e più abbiamo sentito il bisogno di ridare vitalità alle strutture periferiche, ricercando, così, nel volontariato della periferia, gli stimoli per costruire quella classe dirigente indispensabile ad un sindacato che, come il nostro, si è dato così ambiziosi obiettivi.

In coerenza si è pertanto intensificata l'opera d'ottimizzazione dell'informazione interna ed esterna, si è profuso grande impegno nella riscoperta ed il rilancio della comunicazione, ritenuta sempre più vettore imprescindibile dell'azione sindacale, ed è iniziato un sempre maggiore coinvolgimento dei segretari regionali, nelle scelte strategiche del sindacato.

Non deve stupire più di tanto se, a questo punto, si è potuto ammirare il piccolo naviglio, battente bandiera azzurra con rotai tricolore, affrontare sfrontato ed intrepido gli impegnativi mari costituiti dalle grandi vertenze sindacali aperte dalla trasformazione del Gruppo FS, navigando sicuro tra onde insormontabili, perfide secche e temibili scogli, che hanno caratterizzato quella rotta,

che ha portato lo SMA, dal confronto sui temi inerenti la nascita delle società nel mondo del trasporto su ferro, fino alla stipulazione del CCNL, delle attività ferroviarie, con Confindustria.

Appare chiaro, a questo punto, come, il cambio del nome, sia solo un passaggio, doloroso ma indispensabile, per affrontare, da protagonisti, con immutata competenza e professionalità, un futuro nel mondo di relazioni industriali, sempre più disegnato con regole che mortificano i sindacati di categoria a favore di quelli organizzati e strutturati per rappresentare l'intero mondo del lavoro.

Anche se il nome è diverso, è opportuno essere ben consci che la nostra storia s'è da sempre fusa con il nostro orgoglio, e che mai dimenticheremo da dove siamo partiti e, con fierezza, qual è la strada che ci ha condotto a questo presente.

Il cambio del nome, indubbiamente, non è stato l'unico passaggio saliente dei lavori congressuali del marzo scorso. Infatti, in quell'assise, si è materializzata la volontà di ridare vitalità al sindacato, sia riorganizzando la Segreteria Nazionale in maniera snella e funzionale, sia definendo statutariamente il nuovo ruolo dei segretari regionali, nella scontata volontà di anteporre le esigenze di crescita e sviluppo del sindacato alle pretese e alle aspirazioni del singolo attivista.

Non tralasciamo, infine, l'importanza della concretizzazione del percorso che ha permesso la nascita del nuovo SMA. Un'Associazione Professionale dei Macchinisti, che, ancorandosi alle nostre radici, e con un nome che testimonia il vanto della continuità, si pone come obiettivo, il mantenimento della professionalità del personale di macchina, salvaguardando e tutelando, tutti quegli aspetti che caratterizzano l'atipicità della professione, partendo dall'attenzione alla salute, fino alla formazione del personale. La legittima aspirazione è ora, ovviamente, quella del massimo coinvolgimento, in questa associazione, del Personale di Macchina, in modo totalmente indipendente dall'iscrizione dello stesso ad una qualunque sigla sindacale o dell'appartenenza ad una qualunque impresa di trasporto ferroviario.

Chiusi i lavori congressuali, la neonata Fast Fer-

rovie, oltre che impegnarsi nella gestione delle suddette importanti trasformazioni, ha visto accelerare il confronto con le società del Gruppo FS direttamente guidate dall'amministratore delegato, ing. Elio Catania, come testimoniano gli accordi del 19 aprile e del 23 giugno 2005.

Il tutto con l'aggravio della zavorra rappresentata dall'azione di chi, vedendo tradite le proprie aspettative personali, ed essendo totalmente incapace di concepire e proporre una qualsiasi linea politico-organizzativa alternativa, calpestando il volere espresso, nella massima democrazia, dalla totalità degli iscritti, non ha trovato di meglio che tentare di erodere come un cancro, l'organizzazione.

Sciaguratamente, queste, sono meschine miserie, che troppo spesso fanno seguito alla chiusura di un qualunque congresso. Gestire la vittoria è facile, mentre affrontare, superare e rilanciarsi da una sconfitta è qualcosa che riesce solo a chi ha peculiarità, non comuni, di persona vera. Molto più semplice mendicare un incarico o una carica che, il limitato consenso, non è in grado di garantire, tanto qualcuno dallo stomaco forte che si turi il naso e si muova a pietà, si trova sempre.

E' comunque innegabile che se, a lavorare con un peso supplementare, si fa maggiore fatica, nel frattempo, si ottiene un sicuro potenziamento, i cui frutti, siamo certi, non tarderanno a mostrarsi.

Ma torniamo alla disamina dell'attività svolta dal nostro Sindacato nel 2005, ripartendo proprio dai due accordi suddetti.

Essi hanno come comune denominatore la vertenza sulla sicurezza dell'esercizio ferroviario, che, disgraziatamente, continua ad avere caratteristiche di una pressante attualità. Si è raggiunto, con la soddisfazione delle parti, l'accordo sul rinnovo del biennio economico, si è condiviso un percorso di riorganizzazione sinergico del settore manutentivo di Trenitalia, e si è affrontato lo spinoso problema del VACMA, dove a significative aperture, si sono poi contrapposte inspiegabili e perentorie chiusure che hanno reso il proseguo del confronto veramente molto impegnativo.

Il graduale inasprimento di questa vertenza, ac-

compagnato dal sempre più diffuso rigetto da parte della categoria ad adoperare tale nefasta apparecchiatura, hanno portato, nell'autunno scorso, all'indizione dei VACMA-DAY; dimostrazioni di dissenso organizzate verso un apparecchiatura dichiarata non conforme alle vigenti norme sulla sicurezza del lavoro, e quindi sostanzialmente un'azione d'auto-tutela dei macchinisti a difesa della propria salute.

L'ottusa chiusura della società Trenitalia e del Gruppo FS nei riguardi dell'ineluttabile alienazione di questa apparecchiatura vetusta, dannosa e pericolosa ai fini della sicurezza dell'esercizio, altro non è, che la cartina tornasole del degrado delle Relazioni Industriali con questa controparte. Come dimostra, tra l'altro, l'infruttuoso tentativo, perpetrato dalla stessa, di trovare una pre-

ziosa alleata, nella Commissione di Garanzia sul diritto di sciopero.

Nello stesso tempo, la Fast Ferrovie, si è impegnata a fondo su tutti quei temi che fin'ora hanno caratterizzato l'azione sindacale nel Gruppo FS, spaziando dal tentativo di risoluzione delle annose interpretazioni contrattuali fino alla disamina, alla discussione e al rigetto di nuove e devastanti flessibilità che continuano a venire richieste per il trasporto merci.

Un impegno gravoso che sicuramente non ci spaventa ma ci responsabilizza, certi che questa nuova sigla sindacale, sarà degna erede di quella che l'ha preceduta, ed affronterà e vincerà queste nuove sfide, guidata e sostenuta da chi **Serve il Sindacato e non certo da coloro che se ne Servono.**

# Strane “coincidenze”

di Lucia Lo Campo

Crevalcore/Osaka (Giappone), Roccasecca/Tokio (Giappone). Sembra che i nostri destini siano legati da un triste filo. In pochi istanti un cumulo di rottami che a guardarli fanno subito pensare a quanta poca strada si è fatta in tema di tecnologie negli ultimi 30 anni.

Errore umano. Disastro colposo: Questo in termini giurisprudenziali. – Mancato rispetto dei segnali fissi: Questo in termini regolamentari.

Protagonisti sempre i Macchinisti. Sempre in prima linea e sempre pronti ad essere colpevolizzati. Questa prestigiosa “figura” che, nell’immaginario collettivo, accede alle più alte remunerazioni aziendali, con modesto impegno e tantissime pretese.

Ma quanto si chiede, in termini professionali, a questa qualifica? In quale “clima” opera questo “specialista” delle FS che, indifferentemente, passa da un locomotore attrezzato con determinati meccanismi tecnologici ad un altro sprovisto di tutto, o stile anni ’50? Senza voler parlare delle nostre linee, per la maggior parte poco attrezzate.

E quando questi nostri colleghi cadono nell’adempiimento del loro dovere, vengono colpevolizzati ugualmente, magari dopo 10 anni di una lunga inchiesta giudiziaria.

Il numero 1-2/2005 de “LA VOCE” riporta un’impressionante immagine di copertina con su scritto “Perché?”. Già, perché? Se lo domandano i parenti delle vittime. Ce lo domandano noi colleghi. Certo che due incidenti in un anno, peraltro dello stesso tipo, dovrebbero far riflettere chi gestisce la sicurezza.

La divisionalizzazione delle Società non ha fatto altro che dividerci, metterci l’uno contro l’altro. Ognuno cerca di difendere il proprio “ortocello”, cercando di nascondere le evidenti carenze strutturali, senza alcun rispetto per i caduti a causa dell’incidente e per le famiglie degli stessi, continuando ad elogiare il proprio “prodotto” vantandolo come il migliore, mentre sui binari insistono ancora i resti dell’immane tragedia.

Come dire alla bambina di 8 anni che si è risvegliata dal coma che il suo papà non c’è più e che la sua mamma versa in gravissime condizioni?

Continueremo ancora su questa falsa riga ad ogni piè sospinto, palleggiandoci le responsabilità ed incolpando il Governo per i mancati finanziamenti?

Continueremo a dire agli utenti che durante le feste non hanno trovato posto sui treni pre-natalizi che la TAV risolverà tutti i problemi?

Continueremo a dire a questi clienti che hanno affrontato durante le feste viaggi da incubo, attraverso gli spot televisivi di Ricky Tognazzi, che stiamo lavorando per un servizio migliore?

Continueremo a dire che i nostri impianti sono i più sicuri e che su un binario occupato il segnale non può assolutamente diventare verde?

Continueremo a chiudere tutte le inchieste con la conclusione “errore umano”?

**VERBALE dell'incontro del 19 aprile 2005**

tra il Gruppo FS con l'assistenza di Agens e le Organizzazioni sindacali FILT/CGIL, FIT/CISL, UIL-TRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL Attività Ferroviarie e ORSA Ferrovie.

A seguito dell'esame dell'insieme delle questioni sollevate nel corso delle precedenti sessioni di incontro e con l'obiettivo di riavviare un dialogo costruttivo per qualificare e migliorare l'efficacia del sistema di rapporti industriali e l'impegno di ricercare le soluzioni ai problemi aperti, le parti sono pervenute alle seguenti determinazioni.

1. Il giorno 27 aprile 2005 presso Agens/Confindustria sarà avviato il confronto per il rinnovo del biennio economico in coerenza con quanto previsto dalla Premessa al vigente CCNL.
2. In coerenza con le finalità del presente accordo e con la necessità di dare risposte immediate alla richiesta di maggiore qualità del servizio sia per quanto riguarda il trasporto dei viaggiatori che per quanto riguarda le tematiche della logistica, si concorda di aprire il confronto di merito sul Piano di sviluppo 2005-2008. In questo ambito saranno esaminati: le esigenze produttive, i piani occupazionali, le principali azioni organizzative che lo supportano, il tema del perimetro delle attività svolte nell'ottica della salvaguardia delle capacità produttive nell'ambito del Gruppo FS. Il confronto si articolerà tenendo conto delle seguenti priorità:
  - Ulteriori approfondimenti sul Piano Industriale del Gruppo
  - Cargo/Logistica
  - Manutenzione rotabili
  - Passeggeri.
3. L'Azienda procederà ad escludere il VACMA dai sistemi di controllo della vigilanza. La realizzazione di tale intendimento avverrà a valle di un confronto che dovrà riguardare:
  - i tempi e le modalità di sostituzione del VACMA,
  - la separazione VACMA e SCMT.Il confronto dovrà esaurirsi nell'arco di 20 giorni. In tale arco temporale l'Azienda sospenderà l'attrezzaggio dei mezzi con il VACMA.
4. Il periodo transitorio legato alla graduale introduzione dei sistemi innovativi SCMT e SSC determina la revisione, da parte del Gestore dell'Infrastruttura di concerto con il Ministero dell'Infrastruttura e dei Trasporti, di alcune regole di esercizio. A titolo di esempio, per i posti di passaggio da doppio a semplice binario. A tale ultimo riguardo, nella fase transitoria, ove il punto di convergenza protetto dal segnale di protezione preceduto dal relativo avviso, dovrà essere realizzata l'indipendenza mediante l'installazione di apposito dispositivo d'armamento (tronchino), se non già presente; in attesa di tali interventi saranno adottati opportuni provvedimenti tecnici e/o normativi per il ricevimento dei treni. L'insieme dei provvedimenti di revisione sarà inviato alle OO.SS.
5. Con riferimento alle questioni interpretative/applicative poste nel corso dell'incontro, le parti convengono di istituire un tavolo specifico da concludere entro l'8 maggio p.v. con l'obiettivo di trovare tutte le soluzioni possibili. Oggetto del confronto saranno i problemi di interpretazione contrattuale compresi quelli emersi con l'attivazione del sistema RUN.

Segreterie Nazionali  
FILT/ CGIL - FIT/CISL - UILTRASPORTI - FAST Ferrovie  
UGL Attività Ferroviarie - ORSA Ferrovie

## **PROTOCOLLO GRUPPO F.S.**

Addì 23 giugno 2005, in Roma,

il Gruppo FS, costituito dalle Società FS, RFI, Trenitalia, Ferservizi, Italferr e Ferrovie Real Estate

e

le Organizzazioni sindacali FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL Attività Ferroviarie e ORSA Ferrovie,

convengono sulla definizione delle seguenti questioni relative all'applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto di Gruppo FS del 16.4.2003:

- 1) ferma restando la durata del periodo di permesso per matrimonio definita al punto 2, lettera b), dell'art. 36 del CCNL, i giorni di riposo settimanale di cui al punto 1.1 dell'art. 24 del CCNL e le festività di cui al punto 2.1 dello stesso art. 24 cadenti in tale periodo non vengono assorbiti;
- 2) al personale del settore sanitario che svolge in via continuativa e prevalente l'attività di addetto ad apparecchiature radiologiche, l'indennità giornaliera di cui al punto 1.6 dell'art. 77 del CCNL viene altresì corrisposta anche nelle giornate di assenza per malattia;
- 3) nei turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3<sup>a</sup>) o nei turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in 2<sup>a</sup>) i riposi a recupero delle prestazioni giornaliere eccedenti la prestazione media giornaliera rispetto alla prestazione programmata da turno, previsti nel turno teorico, non subiscono variazioni per effetto delle seguenti assenze:
  - ferie di cui all'art. 25 del CCNL,
  - ex festività soppresse di cui al punto 4 dell'art. 24 del CCNL,
  - permessi di cui all'art. 15 del Contratto di Gruppo FS,
  - permessi ex L. 104/92 di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL
  - permessi retribuiti di cui al punto 3 dell'art. 17 del Contratto di Gruppo FS,
  - infortuni sul lavoro e assenze per malattia, fermo restando che i riposi a recupero che cadano in uno di tali periodi di assenza sono assorbiti dalle assenze stesse;
  - riposi a recupero delle festività, di cui al punto 2 dell'art. 24 del CCNL;
  - permessi di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL;
  - permessi per donatori di sangue e di midollo osseo di cui all'art. 37 del CCNL.

Le parti, con riferimento a quanto previsto all'art. 39, punto 2, del Contratto di Gruppo FS confermano che tale previsione può essere applicata soltanto nei confronti del personale di cui al punto 1.6, lettera d), dell'art. 22 del CCNL, che svolge la propria attività nel settore della manutenzione infrastruttura, con i criteri

definiti nell'accordo RFI del 17.2.2004, e negli impianti della manutenzione dei rotabili.

Le parti confermano, inoltre, la piena applicazione dell'istituto di cui al punto 5 dell'art. 39 del Contratto di Gruppo FS nei termini stabiliti nello stesso.

A decorrere dalla data del presente accordo, al personale della manutenzione dei rotabili, qualora per esigenze produttive sia necessario il passaggio da attività svolta su prestazione unica giornaliera di cui all'art. 22, punto 1.6, lettera d), del CCNL ad attività svolta su turni avvicendati di cui alle lettere a) e c) dello stesso punto 1.6 dell'art. 22, verrà riconosciuta una indennità giornaliera dell'importo di:

- € 6,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, nei casi dei turni di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL che sviluppino teoricamente, su base annua, almeno n. 78 notti;
- € 3,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, nei casi dei turni di cui alla lettera c) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL.

Tale indennità non ha alcun riflesso sugli altri istituti di legge e di contratto e non verrà più erogata qualora vengano meno le condizioni di lavoro che l'avevano originata.

A decorrere dal prossimo mese di luglio 2005, ferma restando a carico delle Aziende la corresponsione dei trattamenti economici previsti nei periodi di malattia, cessa la "ritenuta assegno malattia" a carico dei lavoratori operata con il c.v. 0405.

## ***PROTOCOLLO TRENITALIA***

Addì 23 giugno 2005, in Roma,

FS S.p.A. e Trenitalia S.p.A.

e

le Organizzazioni sindacali FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL Attività Ferroviarie e ORSA Ferrovie,

nel quadro delle azioni necessarie per il sostegno al piano di sviluppo, convengono sulla definizione di quanto di seguito riportato in relazione alle priorità emerse nel corso del negoziato.

### *Manutenzione Rotabili*

Il processo manutentivo assume un ruolo centrale nel concorrere al miglioramento della qualità e puntualità del servizio erogato da Trenitalia nei confronti della clientela e rappresenta un elemento di criticità rispetto ad uno scenario di aumento del 12% del traffico di Trenitalia previsto al 2008.

L'attuale situazione dell'intero ciclo della manutenzione (corrente e ciclica) evidenzia consistenti aree di miglioramento, in particolare, in termini di crescita della disponibilità dei treni e di contenimento del valore delle scorte e dei costi complessivi per unità di prodotto.

Nel contesto citato, le principali leve che l'Azienda intende attuare e che saranno oggetto di specifico confronto con le Organizzazioni Sindacali, riguardano:

- il ridisegno del sistema produttivo attraverso la riallocazione delle attività – ad esempio nei periodi di minore utilizzo della flotta – e l'analisi della rete degli stabilimenti in una prospettiva di integrazione dell'attività complessiva, sia ciclica che corrente, in ambito Trenitalia, finalizzata a consolidare e incrementare gli attuali livelli di produzione e produttività;
- la revisione delle logiche di gestione e pianificazione che garantiscano, all'interno, il miglioramento del rapporto tra manutenzione preventiva e correttiva, l'ampliamento dei sistemi di diagnostica, l'aumento dell'affidabilità dei componenti critici, il ridisegno dei flussi produttivi negli impianti anche mediante la revisione delle procedure di manutenzione e il miglioramento delle procedure di assegnazione dei lavori.

Nell'ambito di tale confronto le parti concorderanno le soluzioni alle questioni riguardanti le problematiche del lavoro.

Il ricorso agli strumenti sopra descritti consentirà di pervenire nell'arco di piano ad una riduzione del 30% della indisponibilità del materiale rotabile; ad una corrispondente contrazione delle riserve/accudienze; ad un contenimento dei costi operativi e del 20% delle scorte.

Le parti si danno reciprocamente atto della complessità del processo avviato e convengono sulla opportunità che venga accompagnato da un efficace sistema di relazioni tra le parti, in grado di verificare l'avanzamento e lo sviluppo dei cambiamenti dei processi industriali nelle diverse sedi in cui si realizza.

Con riferimento alla situazione in atto, l'Azienda non procederà ad ulteriori esternalizzazioni.

Le parti convengono, sia con il fine del rientro delle esternalizzazioni effettuate negli ultimi mesi, sia con quello di garantire da subito l'adozione di azioni in grado di rispondere nella fase transitoria agli impegni produttivi della manutenzione dei rotabili, di avviare una serie di confronti da concludersi entro la prima decade di luglio 2005, a livello di unità operativa, nei quali si individueranno le esigenze di ampliamento e potenziamento dell'efficacia operativa dei siti, da realizzare attraverso la contrattazione di modifiche dell'articolazione dei regimi di orario.

In relazione all'applicazione delle nuove articolazioni di orario, l'azienda ricondurrà al proprio interno le attività esternalizzate dal 1° gennaio 2005. In tali sedi saranno verificate le situazioni occupazionali e gli eventuali adeguamenti.

Tale confronto riguarderà:

- per la manutenzione ciclica gli impianti di Foligno, Bologna, Rimini, Napoli S. Maria La Bruna e Verona;
- per la manutenzione corrente gli impianti di Roma Sm.to, Torino, Bologna C.le, Milano Farini, Genova Brignole e Napoli Campi Flegrei della B.U. Passeggeri locale e gli impianti di Roma Omav e Milano Martesana della B.U. Passeggeri nazionale e internazionale.

Le parti stipulanti verificheranno a livello nazionale, entro i 15 gg. successivi, gli esiti dei confronti territoriali.

Le parti, nel confermare la strategicità dell'attività manutentiva all'interno dei processi industriali di Trenitalia, entro il mese di ottobre 2005 avvieranno uno specifico confronto sulla perimetrazione delle attività svolte a salvaguardia delle capacità produttive e sul riassetto del reticolo manutentivo. In questo ambito concorderanno tempi e modalità di rientro delle attività esternalizzate nel 2005 e verificheranno le condizioni necessarie per il rientro di ulteriori attività.

### Logistica

Il business cargo, rappresentando un'area di ampio miglioramento e di sviluppo

più ampia capacità di intervento quale operatore logistico continentale, con prevalente attività nei settori merceologici ad alta intensità ferroviaria, senza con ciò disperdere la propria vocazione trasportistica su ferro. Il ridisegno del proprio contesto operativo si sostiene con lo sviluppo di capacità competitive sia sul versante interno sia su quello internazionale.

- *Nazionale* – La riconfigurazione del servizio coerente con l'evoluzione della domanda e della redditività si innesta sulla conseguente necessità di operare una razionalizzazione e specializzazione dei reticoli logistici (ferro/gomma/mare).
- *Internazionale* – Condizione prioritaria per operare efficacemente a livello europeo è quella di sviluppare adeguatamente un network ferroviario alternativo con la creazione di alleanze con spedizionieri/caricatori europei e con partner industriali su rotte ritenute dall'Azienda allo stato non competitive, sulla base di presidi di vendita indipendenti nei principali paesi.

In sintesi, gli obiettivi centrali del piano 2005/2008 riguardano:

- uno sviluppo dei ricavi nell'arco di piano, pari mediamente a circa il 10%;
- un miglioramento degli indicatori fondamentali di efficienza e redditività, con un MOL positivo a partire dal 2006;
- un accentuato impulso agli investimenti in impianti di carico/scarico (infrastrutture, attrezzaggio, raccordi), nell'introduzione di tecnologie innovative, nel rinnovamento del parco locomotive e carri, a partire dalla progressiva dismissione delle locomotive E636, E645 ed E646, fatta salva una limitata riqualificazione delle locomotive E645, E646;
- la riduzione dell'età media del parco locomotive di trazione da 31 a 22 anni.

Al fine di supportare le linee strategiche sopra individuate, le parti convengono di avviare entro la prima decade del mese di luglio 2005 un confronto a livello nazionale finalizzato ad individuare appropriate soluzioni, idonee ad incrementare sia la capacità di trasporto che di efficienza complessiva di Trenitalia, attraverso la definizione condivisa di sperimentazioni in grado di: elevare i livelli di efficienza, realizzare condizioni di utilizzo e di impiego del personale correlate e commisurate a specifiche tipologie di servizio/prodotto e/o a specifici ambiti territoriali/direttrici, nonché di prevedere nuovi modelli di organizzazione del lavoro che considerino la polifunzionalità del personale operativo.

A partire dal prossimo mese di settembre, le parti stipulanti avvieranno un confronto sul piano complessivo che la Trenitalia presenterà, con riferimento sia al versante dell'organizzazione commerciale sia a quello dell'assetto produttivo.

In tale ambito le parti esamineranno gli aspetti/azioni gestionali inerenti i casi nei quali, in esercizio, il RFR programmato deborda dalla fascia oraria 0.00-5.00, per ricercare le soluzioni. Tali soluzioni saranno utilmente considerate anche per la Direzione Generale Operativa Passeggeri.

SCMT/VACMA

In relazione alle problematiche connesse all'introduzione di nuovi sistemi di sicurezza, il Gruppo FS conferma il programma di attrezzaggio di tutte le linee attualmente in esercizio o con il sistema SCMT o, in alcune aree geografiche e/o linee, con il sistema SSC (Sistema di Supporto alla Condotta).

Il completamento di tale piano di attrezzaggio è previsto entro la fine del 2007.

Nell'ambito del confronto le parti hanno convenuto sull'obiettivo di realizzare soluzioni che assicurino la funzione di controllo della vigilanza e del rilevamento della presenza dell'operatore senza ricorrere alle interazioni del personale di macchina. In tal senso le parti realizzeranno, attraverso la costituzione di una commissione mista, un monitoraggio costante sull'evoluzione tecnologica anche in ambiti diversi dal settore ferroviario.

Le parti concordano che l'adozione operativa delle disposizioni normative e regolamentari emesse dal Gestore dell'Infrastruttura che possono produrre effetti sulla organizzazione del lavoro costituirà oggetto di preventivo specifico confronto.

Per quanto riguarda il verbale d'incontro del 19.4.2005 le parti proseguiranno il confronto sulle tematiche ivi richiamate.

Verranno tra l'altro esaminati gli interventi di attrezzaggio che dovranno:

- intervenire sui sistemi di controllo della vigilanza e di rilevamento della presenza del personale sulle locomotive introducendo sistemi alternativi al pedale (touche) e con il maggior numero possibile di punti di reiterazione. Tale riattrezzaggio inizierà entro il prossimo mese di ottobre;
- adottare le soluzioni ergonomiche tese a migliorare la postura, minimizzando i movimenti monotoni e ripetitivi;
- proseguire il piano di attivazione del sistema di comunicazione terra-treno in atto.

Tale confronto si concluderà entro il 31 luglio 2005.

Qualora, a seguito di tali verifiche si dovesse pervenire ad una diversa determinazione normativa in ordine alla separazione tra VACMA e SCMT, le parti si danno atto fin d'ora che gli interventi di attrezzaggio saranno coerenti con i programmi di svecchiamento del parco rotabili illustrati durante il confronto e si completeranno per ciascuna tipologia di locomotore sulla base dei prototipi individuati dalle parti, secondo i tempi e le modalità indicati nell'allegata tabella. Nell'ambito della tempistica di cui alla tabella stessa verrà data priorità ai mezzi conformi alla normativa UIC 651. Per il restante parco saranno ricercate soluzioni appropriate e condivise.

In relazione all'avanzamento dei piani di attrezzaggio, e comunque non prima di gennaio 2006 le parti concorderanno l'avvio di sperimentazioni.

Verranno altresì concordate le tratte sulle quali effettuare le sperimentazioni nonché modalità e tempi delle verifiche.

Sull'attrezzaggio di ciascuna tipologia di locomotore verificato tra le parti, l'Azienda adotterà le procedure previste dal D.Lgs. n. 626/1994.

In relazione al grado di avanzamento dei piani di attrezzaggio sopra individuati, le parti condividono che costituirà comunque oggetto di negoziazione la transizione verso nuove organizzazioni dell'equipaggio sulle linee attrezzate in esercizio con sistema SCMT o SSC. In relazione a ciò verranno esaminate le problematiche relative a:

- soccorso all'equipaggio in caso di malore;
- orario di lavoro;
- formazione e aggiornamento professionale;
- logistica di sostegno agli equipaggi (alberghi, dormitori, ecc.).

### Passeggeri

Nel quadro delle azioni necessarie per il sostegno del piano di sviluppo 2005-2008 e dei relativi obiettivi di incremento del traffico, qualità del servizio e aumento del fatturato, ed a seguito degli incontri già realizzati, le parti hanno convenuto sulla necessità di proseguire il confronto, in relazione alla nuova struttura organizzativa, in ordine alle tematiche relative a:

- processi di condotta e scorta;
- processi di vendita e assistenza (a terra e a bordo);
- attività di formazione treno;
- attività tecnico-amministrative;
- formazione.

Inoltre, le parti hanno convenuto di incontrarsi entro il prossimo 30 giugno per individuare le soluzioni idonee a rispondere alle esigenze di produzione tipiche del periodo estivo.

il Gruppo FS, costituito dalle Società FS, RFI, Trenitalia, Ferservizi, Italferr e Ferrovie Real Estate

e

le Organizzazioni sindacali FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL Attività Ferroviarie e ORSA Ferrovie,

convengono sulla definizione delle seguenti questioni relative all'applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto di Gruppo FS del 16.4.2003:

- 1) ferma restando la durata del periodo di permesso per matrimonio definita al punto 2, lettera b), dell'art. 36 del CCNL, i giorni di riposo settimanale di cui al punto 1.1 dell'art. 24 del CCNL e le festività di cui al punto 2.1 dello stesso art. 24 cadenti in tale periodo non vengono assorbiti;
- 2) al personale del settore sanitario che svolge in via continuativa e prevalente l'attività di addetto ad apparecchiature radiologiche, l'indennità giornaliera di cui al punto 1.6 dell'art. 77 del CCNL viene altresì corrisposta anche nelle giornate di assenza per malattia;
- 3) nei turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3<sup>a</sup>) o nei turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in 2<sup>a</sup>) i riposi a recupero delle prestazioni giornaliere eccedenti la prestazione media giornaliera rispetto alla prestazione programmata da turno, previsti nel turno teorico, non subiscono variazioni per effetto delle seguenti assenze:
  - ferie di cui all'art. 25 del CCNL,
  - ex festività soppresse di cui al punto 4 dell'art. 24 del CCNL,
  - permessi di cui all'art. 15 del Contratto di Gruppo FS,
  - permessi ex L. 104/92 di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL
  - permessi retribuiti di cui al punto 3 dell'art. 17 del Contratto di Gruppo FS,
  - infortuni sul lavoro e assenze per malattia, fermo restando che i riposi a recupero che cadano in uno di tali periodi di assenza sono assorbiti dalle assenze stesse;
  - riposi a recupero delle festività, di cui al punto 2 dell'art. 24 del CCNL;
  - permessi di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL;
  - permessi per donatori di sangue e di midollo osseo di cui all'art. 37 del CCNL.

Le parti, con riferimento a quanto previsto all'art. 39, punto 2, del Contratto di Gruppo FS confermano che tale previsione può essere applicata soltanto nei confronti del personale di cui al punto 1.6, lettera d), dell'art. 22 del CCNL, che svolge la propria attività nel settore della manutenzione infrastruttura, con i criteri

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE DELLE ATTIVITÀ FERROVIARIE

Accordo di rinnovo del biennio economico scaduto il 31 dicembre 2004 del  
CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie

Addì 23 giugno 2005, in Roma

fra

*l'AGENS, Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi*

e

*FILT-CGIL*

*FIT-CISL*

*UILTRASPORTI*

*FAST Ferrovie*

*UGL A.F.*

*OR.S.A Ferrovie*

si è convenuto il seguente accordo di rinnovo del biennio economico 1° gennaio 2005-31 dicembre 2006 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie, secondo i principi del Protocollo 23 luglio 1993.

Le parti stipulanti convengono che il contratto nazionale di settore resta uno strumento fondamentale del sistema delle relazioni industriali, in quanto consente di coniugare le diverse esigenze dei lavoratori e delle imprese.

## 1. INCREMENTI SALARIALI

Le parti convengono che i Minimi contrattuali vigenti al 31 Dicembre 2004, di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione) del CCNL 16 aprile 2003, saranno incrementati degli importi mensili lordi di cui alla seguente Tabella, con le decorrenze nella stessa indicate:

<i>Livello/Parametro</i>	<i>Incrementi dal 1/9/2005</i>	<i>Incrementi dal 1/1/2006</i>	<i>Incrementi dal 1/9/2006</i>	<i>Incremento totale</i>
A	51,82	38,86	38,86	129,54
B	44,55	33,41	33,41	111,37
C	42,73	32,05	32,05	106,83
D1	41,82	31,36	31,36	104,54
D2	40,00	30,00	30,00	100,00
E	38,48	28,86	28,86	96,20
F1	37,88	28,41	28,41	94,70
F2	36,06	27,05	27,05	90,16
G1	35,45	26,59	26,59	88,63
G2	33,64	25,23	25,23	84,10
H	30,30	22,73	22,73	75,76

Pertanto i nuovi Minimi contrattuali assumeranno i valori mensili lordi di seguito indicati:

<i>Livello/Parametro</i>	<i>nuovi Minimi dal 1/9/2005</i>	<i>nuovi Minimi dal 1/1/2006</i>	<i>nuovi Minimi dal 1/9/2006</i>
A	1.801,82	1.840,68	1.879,54
B	1.548,94	1.582,35	1.615,76
C	1.485,72	1.517,77	1.549,82
D1	1.454,10	1.485,46	1.516,82
D2	1.390,88	1.420,88	1.450,88

E	1.338,19	1.367,05	1.395,91
F1	1.317,12	1.345,53	1.373,94
F2	1.253,90	1.280,95	1.308,00
G1	1.232,82	1.259,41	1.286,00
G2	1.169,61	1.194,84	1.220,07
H	1.053,69	1.076,42	1.099,15

## 2. UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza nelle aziende alla data di sottoscrizione del presente accordo, a copertura del periodo 1° gennaio 2005 - 31 agosto 2005, viene riconosciuto un importo pro-capite *una tantum* nelle misure di seguito indicate:

Livello/Parametro	Importo "una tantum"
A	414,54
B	356,36
C	341,82
D1	334,54
D2	320,00
E	307,88
F1	303,03
F2	288,49
G1	283,64
G2	269,09
H	242,42

Detti importi saranno corrisposti con la retribuzione del mese di agosto 2005 in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, nonché in proporzione alla durata dell'orario di lavoro per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

## ACCORDO SUL FONDO DI SOSTEGNO

Addì 23 giugno 2005, in Roma

tra

il Gruppo FS costituito dalle Società FS S.p.a., RFI S.p.a., Trenitalia S.p.a., Ferservizi S.p.a., Italferr S.p.a. e FRE S.p.a.

e

le organizzazioni sindacali FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL attività ferroviarie e ORSA Ferrovie

considerato che

- le parti confermano l'efficacia del Fondo per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale del Gruppo FS, costituito ai sensi dell'art. 59, comma 6, della legge n. 449/97, quale strumento di gestione degli impatti sul versante occupazionale determinati dalle esigenze di riorganizzazione e di sviluppo delle Società del Gruppo FS;
- i n base ai dati risultanti dal bilancio 2004 del suddetto Fondo, approvato dal Comitato amministratore del medesimo, risultano accantonate risorse sufficienti a fronteggiare eventuali esigenze di intervento ordinario previsto dalla regolamentazione del Fondo;

si conviene quanto segue:

- di sospendere, a partire dal 1° luglio 2005, la contribuzione a carico delle aziende e dei lavoratori prevista all'art. 6 dell'accordo 21 maggio 1998 di costituzione del Fondo per le prestazioni previste;
- di riattivare la contribuzione corrente qualora le disponibilità del Fondo dovessero risultare inferiori al 70% rispetto a quelle complessivamente evidenziate nel bilancio consuntivo di gestione al 31.12.2004, da verificarsi a cura del Comitato amministratore del medesimo in sede di approvazione dei bilanci del Fondo, ovvero all'atto dell'erogazione delle prestazioni ordinarie previste dall'art. 7 dell'accordo 21 maggio 1998.

**LETTERA TRENITALIA SU ASSENZA**

TRENITALIA

Segreterie Nazionali: FILT/CGIL - FIT/CISL - UILTRASPORTI - FAST Ferrovie - UGL Attività Ferroviaria - ORSA Ferrovie

LORO SEDI

Roma, 23 giugno 2005

In relazione ai chiarimenti richiesti nel corso degli incontri dei giorni scorsi Vi confermiamo che per il computo del periodo di assenza ai fini dell'erogazione del compenso per assenza dalla residenza si considera l'orario di partenza programmato del treno affettuato.

Considerato inoltre che l'assenza dalla residenza costituisce trattamento sostitutivo della trasferta, si conferma che il compenso in questione compete nel caso di sosta del treno nella località di dimora abituale del lavoratore purché non coincidente con la sede di lavoro.

Distinti saluti

Luciano Carbone

**LETTERA TRENITALIA SUL DIRITTO DI AMMISSIONE**

TRENITALIA

Segreterie Nazionali: FILT/CGIL - FIT/CISL - UILTRASPORTI - FAST Ferrovie - UGL Attività Ferroviaria - ORSA Ferrovie

LORO SEDI

Roma, 23 giugno 2005

A seguito degli affidamenti intervenuti tra le parti nel corso del confronto sui piani industriali, Trenitalia comunica che nelle giornate di sabato che non siano immediatamente precedenti le festività di cui al punto 2.1 dell'art. 24 del CCNL, il diritto di ammissione sui treni Eurostar di cui al punto 8 dell'art. 23 del Contratto di Gruppo FS è fissato in euro 12,00. L'adeguamento dei sistemi avverrà nei tempi tecnici strettamente necessari, che saranno tempestivamente comunicati a codeste OO.SS..

Distinti saluti

Luciano Carbone

**LETTERA DGGRU SU FERIE**

DGG.RU/

Segreterie Nazionali: FILT/CGIL - FIT/CISL - UILTRASPORTI - FAST Ferrovie - UGL Attività Ferroviaria - ORSA Ferrovie

LORO SEDI

Roma, 23 giugno 2005

In relazione ai chiarimenti richiesti nel corso degli incontri dei giorni scorsi Vi confermiamo che a decorrere dalla data odierna, i permessi ex legge 104/92, di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL, riconosciuti al personale delle Società del Gruppo FS cui si applica il CCNL delle Attività Ferroviarie non decurtano le ferie annuali e la 13ª mensilità. Dalla stessa data si opererà analogamente anche per le assenze retribuite di cui all'art. 28 del CCNL e all'art. 17 del Contratto di Gruppo FS, per i permessi di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL e per i permessi per donatori di sangue e di midollo osseo di cui all'art. 37 del CCNL.

Distinti saluti

Francesco Forlenza

**TABELLA ATTREZZAGGI VACMA**  
**ELENCO PRINCIPALI TESTE DI SERIE**

Famiglia	Presentazione Prototipo	Inizio attrezzaggio	Termine attrezzaggio
E652	Nov-05	di norma entro 3 mesi dalla definizione del prototipo	entro 22 mesi
E633	Lug-05		entro 23 mesi
E464	Mag-05		entro 24 mesi
E656	Lug-05		entro 26 mesi
E405	Mar-06		entro 8 mesi
E402B	Apr-06		entro 17 mesi
E444R	Ott-05		entro 21 mesi
E402A	Mar-06		entro 12 mesi
TAF	Lug-06		entro 13 mesi
Ale724	Nov-05		entro 13 mesi
Ale642	Gen-06		entro 20 mesi
Pilota MD	Ott-05		entro 14 mesi
D343	Sett-06		entro 12 mesi
D345	Dic-05		entro 27 mesi
D443	Sett-06		entro 14 mesi
D445	Mar-06		entro 24 mesi
Aln 668	Dic-05		entro 28 mesi

Wasteels International Italia - Accordo di confluenza al ccnl 16 aprile 2003  
delle Attività ferroviarie

**WASTEELS INTERNATIONAL ITALIA - ACCORDO DI CONFLUENZA  
AL CCNL 16 APRILE 2003 DELLE ATTIVITA' FERROVIARIE**

Addì 9 dicembre 2004 in Roma

tra

• la Wasteels International Italia Srl

e

• le Segreterie Nazionali di FILT-CGIL, FIT-CSL, UIILTRASPORTI-UIL,  
UGL FERROVIE, SALPAS-ORSA., SMA-FAST/ConfSal

**premesse che:**

la Società Wasteels International Italia Srl ha avviato da luglio 2004 un confronto sindacale per valutare la possibilità di convenire un "Accordo di confluenza" per l'applicazione del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie a tutti i dipendenti. Le parti dopo diversi incontri, incentrati sul l'esigenza che le soluzioni contrattuali comportino costi sostanzialmente invariati per la Società e il mantenimento del livello di retribuzione complessiva per i lavoratori, hanno raggiunto la seguente intesa per l' applicazione del CCNL 16 aprile 2003 a far data dal 1° gennaio 2005.

Le parti concordano altresì di effettuare entro il 31 marzo 2005 una verifica complessiva in ordine alla definizione della stesura contrattuale del presente accordo. Per quanto riguarda le indennità attualmente riconosciute al personale di bordo per vendite effettuate in treno (generi di consumo) e passeggeri paganti, si conviene di confermare l' attuale regolamentazione. Inoltre, entro la suddetta data, verrà regolata la parte variabile relativa al personale non viaggiante impiegatizio e operaio che resta confermata nel valore attuale.

## **1. RELAZIONI INDUSTRIALI**

Fermo restando quanto previsto all'art. 1 (Sistema delle Relazioni Industriali) del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie, la Società con riferimento alle proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro, fornirà una specifica informativa in ordine ai volumi complessivi di attività anche sulla base della propria dimensione territoriale. Questi ultimi saranno oggetto di apposita verifica con le OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo.

## **2. CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

1. Ai lavoratori della Wasteels International Italia per i quali ha trovato applicazione il CCNL 24 aprile 2001, l'inquadramento nei livelli, profili e figure professionali e nei relativi parametri retributivi definiti dall'art. 21 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie avverrà con i criteri definiti nel presente articolo e secondo quanto indicato nel quadro di equiparazione di seguito riportato.

2. Per i lavoratori provenienti dall'ex 2° categoria professionale - Addetto pulizie - l'inquadramento avviene nel livello professionale H - Operatore.
3. Per i lavoratori provenienti dall'ex 3° categoria professionale - Addetto di bordo - l'inquadramento avviene nel livello professionale G - Operatori qualificati - al parametro retributivo G2.
4. Per i lavoratori provenienti dall'ex 4° categoria professionale - Assistente di bordo - l'inquadramento avviene nel livello professionale F - Operatori specializzati - al parametro retributivo F2.
5. Per i lavoratori provenienti dall'ex 5° categoria professionale, l'inquadramento avviene nel livello professionale F - Operatore specializzato uffici - direttamente al parametro F1.
6. Per i lavoratori provenienti dall'ex 6° categoria l'inquadramento avviene nel livello professionale E - Tecnici.
7. Per i lavoratori provenienti dall'ex 7° categoria l'inquadramento avviene nel livello professionale D - tecnici specializzati, direttamente al parametro retributivo D1.
8. Per i lavoratori provenienti dall'ex 8° categoria con la qualifica di Quadro, l'inquadramento avviene nel livello professionale B - Quadro.
9. Con riferimento a quanto indicato nei punti 2, 3 e 4 di seguito si riportano i compiti svolti.

### **Livello H - Operatori**

#### *Addetto pulizie*

Lavoratori che sulla base di precise istruzioni ed in supporto alle categorie e servizi cui sono collegati provvedono, avvalendosi anche di mezzi ed attrezzature meccaniche (quali aspirapolvere, aspirapolvere, lavamoquette, macchina a getto di vapore ecc.), alla pulizia, alla disinfezione ed all'approntamento delle carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno ed 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).

### **Livello G - Operatori qualificati**

#### *Addetto di bordo*

Lavoratori che, con conoscenza delle nozioni di lingue estere, effettuano il servizio di accoglienza e assistenza ai clienti di carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno svolgendo mansioni esecutive tecnico-specializzate.

Provvedono ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato (assegnazione posti, sveglia, custodia titoli di viaggio, ecc.); approntano e rimettono in posizione normale le cabine ritirando la biancheria utilizzata e riordinando le coperte; assistono i viaggiatori esplicando le operazioni di distribuzione del pacchetto Commerciale e 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.

### **Livello F - Operatori Specializzati**

#### *Assistente di bordo*

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

Provvedono, con ogni iniziativa atta, dialogando in lingua straniera quando necessario, ad assicurare il miglior

confort alla clientela, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Esplicano le formalità di frontiera nonché tutte le attività connesse al servizio. Provvedono alla sveglia dei viaggiatori, all'assegnazione dei posti, alla distribuzione del pacchetto commerciale, al riordino della dispensa e delle relative apparecchiature, alle operazioni di riscossione, versamento e relativo rendiconto contabile.

\*\*\*\*\*

Le anzianità maturate nella qualifica professionale alla data del 31 dicembre 2004 non sono utili ai fini del passaggio ai parametri superiori dei livelli G, F, D.

### CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE QUADRO DI EQUIPARAZIONE

<b>CCNL delle Attività ferroviarie</b>	<b>Confluenza da Wasteels International Italia</b>
--	--

Livello e denominazione	Profili professionali/Figure professionali	Categorie	
H Operatori	Operatore	2°	Addetto pulizie
G2 Operatori Qualificati	Operatore qualificato	3°	Addetto di bordo Assistente servizi pulizia Aiuto magazziniere
G1 F2 Operatori Specializzati	Operatore specializzato di bordo Operatore specializzato uffici	4°	Assistente di bordo
F1 E Tecnici	Tecnico di ufficio	5°	Segretario (Addetto informatico) Assistente Operativo viaggiante
D2 Tecnici Specializzati	Tecnici Specializzati Operativi- Amministrativi/Commerciali	6°	Supervisore (Addetto gestione del personale) Responsabile di impianti
D1 C	Impiegato Direttivo	7°	Responsabile di impianti
B Quadri	Professional	8° Q	Responsabile di impianti
A Quadri			

### 3. RETRIBUZIONE

#### a) Minimi contrattuali

In applicazione di quanto previsto al punto 4 dell'art. 63 del CCNL, delle Attività ferroviarie, i valori dei minimi contrattuali mensili, con le rispettive decorrenze, sono i seguenti:

A decorrere dal 1° gennaio 2005:

<i>Livello / Parametro</i>	<i>Minimo contrattuale (euro)</i>
A	1.750,00
B	1.504,39
C	1.442,99
D1	1.412,28
D2	1.350,88
E	1.299,71
F1	1.279,24
F2	1.217,84
G1	1.197,37
G2	1.135,97
H	1.023,39

#### b) Salario Professionale

In applicazione a quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL delle Attività ferroviarie, sia per le figure professionali individuate nel presente Accordo, sia per quelle già previste dalla disciplina del suddetto articolo, si definiscono i seguenti valori:

H	Addetto Pulizie	38,73
G	Addetto di bordo	42,00
G	Operatore qualificato	42,00
F	Assistente di bordo	86,25
F	Operatore specializzato Uffici	69,94
E	Tecnico di Ufficio	74,79
D	Tecnico specializzato operativo/amministrativo	104,02
B	Professional	279,10

c) Alla definizione dei minimi contrattuali di cui alla precedente lett. a), del salario professionale di cui alla precedente lett. b) e dell'indennità di funzione concorreranno:

- c. 1 - i minimi contrattuali attualmente applicati;
  - l'EDR di cui al pro calla Interconfederale del 31.07.1992 (euro 10,33).
- c. 2 - la quota parte dei seguenti elementi salariali:
  - Scatti di anzianità maturati al 31 dicembre 2004;
  - Super minimi;
  - Ad personam;
  - 4° elemento;
  - Indennità di funzione.

Gli elementi di cui alla lettera c. 2) confluiranno in un unico istituto denominato "assegno ad personam", dal quale sarà successivamente assorbita una quota tale da compensare il divario esistente tra i minimi del nuovo CCNL delle Attività ferroviarie, compreso il "Salario Professionale", e quelli attualmente applicati.

La parte residua formerà "l'assegno ad personam" di cui all'art 6-3, pt. 5 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie, non assorbibile, non rivalutabile e valevole a tutti gli effetti retributivi, ivi compreso la retribuzione oraria, la 13a e la 14a mensilità il TFR.

#### **d) Aumenti periodici di anzianità**

A decorrere dal 1° gennaio 2005 sarà applicata la disciplina stabilita dall'art. 64 del CCNL delle Attività ferroviarie. Per i lavoratori in forza alla data odierna, lo scatto in corso di maturazione sarà retribuito secondo il vecchio valore e confluirà nell'assegno ad "personam" di cui al punto 3 - Retribuzione lettera c. 2, e non concorrerà alla determinazione dei sette nuovi scatti.

#### **e) Indennità personale viaggiante**

Considerando la specificità dell'attività del personale viaggiante che svolge la propria prestazione in cicli lavorativi caratterizzati da turni notturni con assenza prolungata dalla residenza, ai suddetti lavoratori spetta, in sostituzione delle indennità previste dall'art. 70 punto 3 e dall'art. 72 punto 2.1c e punto 2.2c del CCNL delle Attività ferroviarie, una "Trasferta per Personale Viaggiante", disciplinata come segue.

E' corrisposta per ogni giorno di assenza dalla residenza (dall'orario reale di partenza del treno all'orario reale di arrivo del treno nella residenza) ed è comprensiva dei pasti previsti dall'art 46 punto 1B.1 del CCNL delle Attività ferroviarie ed assorbe le indennità: pacchetto Commerciale, viaggiatori trasportati, viaggio, sostitutiva mensa, sostitutive pasto e trasferta, precedentemente percepite dai lavoratori interessati sulla base del CCNL già applicato dalla Società.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2005, al personale viaggiante sarà corrisposta la suddetta indennità nella misura di euro 8.50 giornalieri.

Per i servizi effettuati in quattro giorni, per il quarto giorno tale indennità sarà ulteriormente incrementata di euro 10,00.

Le suddette indennità, a partire dal 1° gennaio 2006 saranno rispettivamente di euro 9,50 e di euro 11,00.

La disciplina sopra concordata ha carattere sperimentale e sarà oggetto di specifica verifica tra la Società e le OO.SS. entro e non oltre il 30 giugno 2005 per valutare la congruità tra il vecchio ed il nuovo sistema. Nell'ambito della suddetta verifica al fine di garantire la congruità tra le retribuzioni complessive definite nel vecchio sistema e quelle derivanti dal nuovo sistema, dal suddetto calcolo dovranno risultare esclusi gli aumenti contrattuali definiti nel successivo punto 8 Comma 2, in quanto incrementi della retribuzione oggi in atto.

La Società si impegna a verificare con le OO.SS. firmatarie l'applicabilità, alla data di scadenza del CCNL 16 aprile 2003, degli articoli 70 e 72 del CCNL stesso, concernenti le indennità in essi stabilite. Le parti concordano di incontrarsi entro il primo semestre 2006 per avviare la verifica dell'applicazione dei suddetti articoli alla luce di eventuali cambiamenti di natura produttiva, organizzativa, commerciale e contrattuale intervenuti nel frattempo.

## 4. ORARIO DI LAVORO

### 1. Disciplina generale

Si applica, in quanto compatibile, la disciplina generale stabilita nell'art. 22 (Orario di lavoro), punto 1, del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie.

### 2. Disciplina speciale per il personale viaggiante

Stante la particolarità dell'attività del personale viaggiante, le parti concordano la seguente disciplina speciale in applicazione di quanto stabilito nell'art.22, punto 2.15 del citato CCNL 16 aprile 2003:

1. In relazione alle specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, l'orario ordinario di lavoro settimanale, fissato in 38 ore, sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli lavorativi" che potranno essere articolati anche su periodi superiori a 7 giorni purché nell'ambito del ciclo siano rispettati i giorni di riposo settimanale previsti dalla legge e la durata dell'orario di lavoro del ciclo sia fissata in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore. L'orario settimanale di 38 ore dovrà comunque essere garantito come media su base mensile.
2. Il personale viaggiante sarà adibito a servizi che avranno un orario di lavoro retribuito basato su:
  - il tempo intercorrente dall'ora di partenza del treno all'ora di arrivo reale;
  - il tempo per le operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo del treno pari a 75 minuti per ogni tratta; diversa quantificazione potrà essere concordata a livello territoriale in fase di definizione dei turni di cui al seguente punto 10;
  - gli spostamenti comandati da effettuare in treno non in servizio, cosiddetti "viaggi fuori servizio", limitatamente al tempo di percorrenza del treno;
  - la presenza nell'impianto per l'effettuazione di eventuali servizi (ad es. riserva).

Il tempo totale concorre alla formazione dell'orario di lavoro stabilito dai cicli lavorativi. La combinazione di più servizi satura il tempo del ciclo opportunamente proporzionato all'orario di lavoro settimanale.

3. In considerazione del fatto che i servizi oggetto della presente disciplina speciale si svolgono normalmente a cavallo di due giornate consecutive di calendario, la durata massima del lavoro ordinario non sarà programmata per più di 18 ore consecutive riferite ad un servizio di sola andata o di solo ritorno. Ove il servizio di accompagnamento programmato superi il suddetto limite, il lavoro ordinario sarà prolungabile sino ad aderire alle esigenze dell'orario di percorrenza del servizio, aumentata dei tempi accessori previsti al precedente punto 2.

Durante le prestazioni di durata superiore a 8 ore, e consentito al personale, in considerazione delle condizioni di svolgimento del servizio, di riposare nell'apposito vano o, dove previsto, nell'eventuale compartimento riservato, compatibilmente con l'espletamento di tutte le mansioni di competenza e comunque assicurando la presenza in servizio.

4. I servizi di andata e i servizi di ritorno programmati non possono essere più di quattro tra due riposi settimanali.
5. L'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza di prestazione (1 servizio di andata - riposo fuori residenza - 1 servizio di ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 70 ore. La Società e le OO.SS. potranno concordare a livello centrale ulteriori articolazioni più ampie della sequenza di prestazione sopra indicata.

6. In relazione alla particolare tipologia dell'attività svolta il riposo minimo in residenza tra due servizi non deve essere inferiore a 28 ore comprendenti un'intera notte.
7. L'intervallo coincidente con il riposo fuori residenza tra due servizi non deve essere inferiore a 8 ore consecutive riducibili fino a 6 ore consecutive da concordare in sede di determinazione dei turni a livello territoriale.
8. Il periodo di riposo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa comprendente sempre un'intera giornata solare ed il riposo minimo in residenza.
9. Ferma restando la disciplina sull'orario di lavoro stabilita dal presente articolo, l'articolazione dei cicli lavorativi programmati per l'utilizzazione del personale viaggiante definita secondo le modalità stabilite dall'art 22, punto 2.14 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie.

## 5. LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23 e dall'articolo 69 del CCNL delle Attività ferroviarie, il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e svolgersi negli ambiti e nei limiti quantitativi previsti nel CCNL. Tale disciplina a come di seguito regolata:

1. Per i lavoratori addetti alle sedi e agli impianti fissi si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui ai punti 1, 2, 3 e 3.1 dell'art. 23 (Lavoro straordinario) del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie.
2. Per il personale viaggiante di cui alla disciplina speciale richiamata al precedente capitolo 4 - Orario di lavoro, punto 2 - disciplina speciale per il personale viaggiante, il lavoro straordinario viene convenzionalmente individuato nelle prestazioni eccedenti quelle teoriche programmate per ognuno dei cicli lavorativi completati nel mese. Data la particolarità di tali prestazioni, queste saranno retribuite, in sostituzione della normativa di cui all'art. 23, punto 3.2, 2° comma e all'art. 69 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie, con la maggiorazione oraria del 27%, comprensiva di ogni riflesso su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Nel caso di una prestazione di lavoro straordinario che coincida anche parzialmente con un giorno festivo la relativa maggiorazione oraria sarà del 30%.

## 6. PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI

I permessi di cui al punto 4 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del CCNL delle Attività ferroviarie, saranno riconosciuti a far data dal 1° gennaio 2005.

## 7. FERIE

Fermo restando quanto previsto all'art. 25 - Ferie - del CCNL delle Attività ferroviarie, a tutti i lavoratori spetta un periodo di ferie annue pari a 160 h, con decorrenza dal 1° gennaio 2005.

Al medesimo personale spetteranno ulteriori 38 ore di ferie anno previste dal citato art.25 al compimento dell'ottavo anno di anzianità di servizio.

Le anzianità di cui all'art. 25 sopra richiamato inizieranno a decorrere a far data dal 1° gennaio 2005.

## **8. Una tantum, EPA**

La Società e le OO.SS. concordano di riconoscere a tutto il personale in forza alla data del presente accordo una cifra “una tantum” omnicomprensiva di euro 90,00 a copertura del periodo pregresso per il mancato rinnovo contrattuale da corrispondere nel mese di gennaio 2005.

Ai soli lavoratori in forza alla data del presente accordo la società garantirà un aumento minimo di 31,55 Euro parametrati al livello F2 ad incremento dell’istituto “assegno ad personam”, derivanti dalla differenza tra i nuovi minimi tabellari, comprensivi del salario professionale e degli istituti individuati al precedente punto 3. “retribuzione” e 2.

Viene riconosciuto a tutto il personale viaggiante in forza alla firma del presente accordo l’istituto “EPA”, di cui all’allegato 1, che sarà erogato, dal 1° febbraio 2005, per 12 mensilità e non concorrente alla determinazione dell’imponibile del TFR.

In relazione a quanto sopra, tale emolumento personale aziendale viene ridotto o viene a cessare con il mutamento non temporaneo della situazione lavorativa (da personale viaggiante a sedentario) che aveva dato titolo originariamente al riconoscimento della/e indennità/competenza/e accessoria/e medesima/e.

## CONTRATTO 16/4/2003

		ass.rm	ass.ml	ass.ve	ass.na	add.rm	add.ml	add.ve	add.na
indenn. Turno	€ 1,9xgg	40,85	40,85	45,60	40,85	40,85	40,85	45,80	40,85
lavoro domen.	€ 18xgg	45,00	45,00	54,00	45,00	45,00	45,00	54,00	45,00
pasqua	€ 25/12	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08
trasferta	€ 25,50	140,25	140,25	178,50	140,25	140,25	140,25	191,25	140,25

		228,18	228,18	280,18	228,18	228,18	228,18	292,93	228,18
tfr su ind.turno/lav. dom./fest.		14,97	14,97	15,99	14,97	13,41	13,41	14,43	13,41
		243,15	243,15	296,17	243,15	241,59	241,59	307,36	241,59

+ differenza coefficiente orario

+differenza su minimo quota oraria e giornaliera + scatti vecchi

## CONTRATTO ATTUALE

## ALLEGATO 1

	ass.rm	ass.ml	ass.ve	ass.na	medi ass	add.rm	add.ml	add.ve	add.na	medi ad
ind presenza	4,81	4,73	5,29	4,74	4,84	4,09	4,43	5,5	3,74	4,44
ind domen.	6,58	6,77	7,34	6,23	6,73	7,16	6,97	7,81	6,98	7,23
trasferte/pasti	188,62	169,31	224,49	183,47	191,47	211,84	189,61	254,15	187,08	205,67
nuova ind. pres.	8,54	8,95	8,60	8,89	8,70	8,80	10,08	10,10	8,53	9,37
trasp+pacco comm	139,81	105,52	131,12	117,22	123,42	127,04	120,51	158,82	97,68	125,96
ind viagg	22,20	22,68	20,55	22,06	21,87	21,82	23,71	24,56	20,35	22,61

	370,36	317,96	397,39	342,41	357,03	380,75	355,29	460,74	304,36	375,29
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	370,36	317,96	397,39	342,41	357,03	380,75	355,29	460,74	304,36	375,29
	-127,21	-74,81	-101,22	-99,26	-100,62	-139,16	-113,70	-153,38	-82,77	-117,25

EPA	120	90	100	100		105	95	105	75	
-----	-----	----	-----	-----	--	-----	----	-----	----	--

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI****DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO****DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIV. VIII****VERBALE D'ACCORDO**

Il 19 gennaio 2004 si sono riunite, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della dott.ssa Erminia Viggiani dirigente della div. VIII della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro:

Compagnia Internazionale delle Carrozze Letto  
e del Turismo S.p.a.

e

Filt-CGIL      Fit-CISL      Ultrasporti-UIL      Sma-Fast/Confasal      Ugl Ferrovie      Salpas

Sulla procedura di mobilità avviata da CICTL in data 15 ottobre 2003.

**PREMESSO CHE**

- In data 22 dicembre 2003 è stato concordato un verbale di rinvio relativo alla procedura di mobilità di cui sopra, fissando alla giornata del 9 gennaio e successivamente rinviata alla data odierna, la scadenza entro la quale le parti dovevano realizzare tutte le intese necessarie a concludere in modo positivo la suddetta procedura di mobilità;
- In data odierna sono state realizzate intese - allegate al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale - riguardanti rispettivamente la soc. CICTL e la soc. Trenitalia, relativamente agli impegni assunti nel verbale del 22/12/2003;
- In particolare nelle intese sopra richiamate la soc. CICTL ha convenuto sull'impegno di applicare ai lavoratori dipendenti dalla medesima il CCNL delle Attività Ferroviarie stipulato il 16/04/03, con decorrenza 1 marzo 2004, alle condizioni e criteri definiti nel verbale dell'accordo di confluenza;
- La Società Trenitalia ha confermato - come da verbale allegato - la decisione di affidare, con decorrenza 22 gennaio 2004, alla società CICTL le attività relative alle carrozze cuccette T4, fino al 31/12/2004;
- La stessa società ha confermato, conseguentemente che in occasione di eventuale riaffidamento dei servizi, richiederà alle imprese partecipanti il rispetto di quanto previsto dal CCNL 16/04/2003 delle Attività Ferroviarie;
- In riferimento agli operatori specializzati - Assistenti di Bordo, CICTL, e le OO.SS. firmatarie dell'accordo di confluenza, concordano che gli stessi lavoratori effettueranno temporaneamente funzioni di addetto di bordo per il tempo necessario al riassorbimento degli esuberi relativi al loro profilo nell'impianto di appartenenza, verificati a livello locale al momento della determinazione dei turni di lavoro;

Il Ministero del Lavoro - preso atto delle volontà espresse delle parti e delle intese di cui alla premessa sottoscritte dalle aziende e dalle OO.SS. dichiara conclusa senza alcun esubero la procedura di mobilità oggetto del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

**VERBALE DI ACCORDO**

Il 19 gennaio 2004 si sono riunite, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della dott.ssa Erminia Viggiani dirigente della div. VIII della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro

Compagnia Internazionale delle Carrozze Letto e del Turismo (CICLT) S.A..

e

Filt-CGIL, Fit-CISL, Ultrasporti-UIL, Sma-Fast/Confasal, Ugl Ferrovie, Salpas

Considerato che:

- Le parti intendono dare attuazione a quanto dichiarato il 22 dicembre 2003 in sede di Ministero del Lavoro ed il 29 dicembre 2003 in sede di confronto sindacale, relativamente alla procedura di mobilità per un esubero di 168 dipendenti, dichiarati della CICLT;
- Le parti hanno verificato che un'intesa complessiva per un incremento dei volumi di attività della CICLT derivante dall'ampliamento dei servizi forniti a Trenitalia, consentirebbe di assorbire gli esuberi dichiarati e concludere quindi positivamente la procedura di mobilità avviata.

In tale contesto le parti concordano che il presente "Accordo di confluenza" della società CICLT sottoscritto ad integrazione del CCNL 16/04/2003 delle Attività Ferroviarie, sarà applicato a tutti i dipendenti della società a far data dal 1 marzo 2004, salvo le specifiche decorrenze, espressamente previste dal presente accordo.

Le parti concordano altresì di effettuare entro il 15 febbraio 2004 una verifica complessiva in ordine alla definizione della stesura contrattuale del presente accordo. Per quarto riguarda le indennità attualmente riconosciute al personale di bordo per vendite effettuate in treno (generi di consumo) e passeggeri paganti, si conviene di confermare l'attuale regolamentazione. Inoltre, entro la suddetta data, verrà regolata la parte variabile relativa al personale non viaggiante, impiegatizio e operaio che resta confermata nel valore attuale.

**1. RELAZIONI INDUSTRIALI**

In applicazione del sistema informativo a livello aziendale di cui all'art. 1 (Sistema di Relazioni Industriali) del CCNL delle Attività Ferroviarie, l'Azienda, con riferimento alle proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro, fornirà una specifica informativa in ordine ai volumi complessivi, di attività anche sulla base della propria dimensione territoriale. Quest'ultimi saranno oggetto di apposita verifica con. le OO.SS. Nazionali firmatarie.

**2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

1. Ai lavoratori della CICLT per i quali ha trovato applicazione il CCNL 14 settembre 2000, l'inquadramento nei livelli, profili e figure professionali e nei relativi parametri retributivi definiti dall'art. 21 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie avverrà con criteri definiti nel presente articolo e secondo quanto indicato nel quadro di equiparazione di seguito riportato.
2. Per i lavoratori provenienti dagli ex profili professionali di Pulitore, Fattorino e Commis di Ristorazione, l'inquadramento avviene nel livello professionale H.
3. Per i lavoratori provenienti dall'ex 3° livello professionale l'inquadramento avviene nel livello professionale G - Operatori qualificati - al parametro retributivo G2.
4. Per i lavoratori provenienti dall'ex 4° livello professionale, l'inquadramento avviene nel livello professionale F - Operatori specializzati - al parametro retributivo F2.

5. Per i lavoratori provenienti dall'ex 5° livello professionale, l'inquadramento avviene nel livello professionale F - Operatore specializzato uffici - direttamente al parametro retributivo F1.
6. Per i lavoratori provenienti dall'ex 6° livello l'inquadramento avviene nel livello professionale E - Tecnici.
7. Per i lavoratori provenienti dall'ex 7° livello l'inquadramento avviene nel livello professionale D - Tecnici specializzati, direttamente al parametro retributivo D1.
8. Per i lavoratori provenienti dall'ex 8° livello l'inquadramento avviene nel livello professionale B - Quadri.
9. Con riferimento a quanto indicato nei punti 2, 3 e 4 di seguito si riportano i compiti svolti.

## **Livello H - Operatori**

### *Pulitore*

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

### *Commis di ristorazione*

Lavoratori che nell'ambito dei servizi ferroviari affidati in gestione svolgono promiscuamente e con sufficiente professionalità compiti vari di:

- Vendita lungo il treno di generi di ristorazione;
- Ausilio nelle operazioni di scorta di carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno;
- Distribuzione pacchetto commerciale
- In caso di scorta di carrozze cuccette ritira la biancheria utilizzata e riordina le coperte.

## **Livello G – Operatori qualificati**

### *Addetto di bordo*

Lavoratori che, con conoscenza delle nozioni di lingue estere, effettuano il servizio di accoglienza e assistenza ai clienti di carrozze ferroviarie destinate al traffico notturno svolgendo mansioni esecutive tecnico-specializzate.

Provvedono ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato (assegnazione posti, sveglia, custodia titoli di viaggio, ecc.); approntano e rimettono in posizione normale le cabine ritirando la biancheria utilizzata e riordinando le coperte; assistono i viaggiatori esplicitando le operazioni di distribuzione del pacchetto commerciale e 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.

## **Livello F – Operatori specializzati**

### *Assistente di bordo*

Lavoratori che sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano 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. Esplicitano le formalità di frontiera nonché tutte le attività connesse al servizio. Prov-

vedono alla sveglia dei viaggiatori, all'assegnazione dei posti, alla distribuzione del pacchetto commerciale, al riordino della dispensa e delle relative apparecchiature, alle operazioni di riscossione, versamento e relativo rendiconto cantabile. Coordinano inoltre l'attività di altri lavoratori di livello inferiore, assumendo il controllo e la responsabilità del gruppo e di tutte le attività connesse al servizio con responsabilità del rendiconto generale.

Le anzianità maturate nelle qualifiche professionali alla data del 29 febbraio 2004 non sono utili ai fini del passaggio ai parametri superiori dei livelli G, F, D.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Quadro di equiparazione

C.C.N.L. Settore Ferroviario		Confluenza da C.I.C.L.T.	
Livello e Denominazione	Profili professionali/ Figure Professionali	Livello e Denominazione	Profili professionali/ Figure Professionali
H	Operatori <i>Operatore</i>	2°	Pulitore e Fattorino  Commis di ristorazione
G2	Operatori Qualificati <i>Operatore qualificato</i>	3°	Addetto di bordo Capo squadra pulitori Aiuto magazzino
G1	Operatori Specializzati <i>Operatore specializzato di bordo</i>	4° - 5°	Assistente di bordo Addetto al magazzino Addetto alla movimentazione Addetto alla digitazione
F2	Operatori Specializzati <i>Operatore specializzato uffici</i>	6°	Addetto segreteria Addetto amministrativo Addetto ufficio operativo Addetto contabile Addetto organizzazione e sviluppo
F1	Tecnici <i>Tecnico d'ufficio</i>	7°	Impiegato digitazione e controllo Impiegato amministrativo Impiegato sistema gestione qualità Impiegato operativo
E	Tecnici Specializzati Amministrativi/ Commerciali e Commerciali-Operativi <i>Specialista Tecnico / Amministrativo</i>		
D2			
D1			
C	<i>Impiegato direttivo</i>		
B	Quadri <i>Responsabile linea/unità operativa-tecnica Prfessional</i>	8°	Responsabile unità operativa Responsabile commerciale Responsabile amministrativo Responsabile acquisti Responsabile controllo di gestione Responsabile contabilità Responsabile tesoreria Responsabile informatica Responsabile sistema gestione qualità
A	Quadri		

### 3. RETRIBUZIONE

#### a) Minimi contrattuali

In applicazione di quarto previsto al punto 4 dell'art. 63 del CCNL delle Attività Ferroviarie, i valori dei minimi contrattuali mensili, con le rispettive decorrenze, Sono i seguenti:

A decorrere dal 1° marzo 2004	
Livello/Parametro	Minimo Contrattuale (euro)
A	1.704,66
B	1.465,41
C	1.405,60
D1	1.375,69
D2	1.315,88
E	1.266,04
F1	1.246,10
F2	1.186,29
G1	1.166,35
G2	1.106,54
H	996,88

A decorrere dal 1° luglio 2004	
Livello/Parametro	Minimo Contrattuale (euro)
A	1.750,00
B	1.504,39
C	1.442,99
D1	1.412,28
D2	1.350,88
E	1.299,71
F1	1.279,24
F2	1.217,84
G1	1.197,37
G2	1.135,97
H	1.023,39

#### b) Salario Professionale

In applicazione a quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL delle Attività ferroviarie, sia per le nuove figure professionali individuate nel presente Accordo, sia per quelle già previste dalla disciplina del suddetto articolo, si definiscono i seguenti valori:

Livello	Figura professionale/Attività	Importo mensile (euro)
H	Pulitore	38,73
	Commis di ristorazione	42,00
G	Addetto di bordo	42,00
F	Operatore specializzato di bordo	86,25
	Operatore specializzato uffici	69,94
E	Tecnico di ufficio	74,79
D	Specialista tecnico/Amministrativo	104,02
B	Responsabile di linea/Unità operativa-tecnica	301,10
	Professional	279,10

c) Alla definizione dei minimi contrattuali di cui alla precedente lettera a) e del salario professionale di cui alla precedente lettera b) del presente articolo, concorreranno:

**c.1** - i Minimi contrattuali attualmente applicati;

- l'EDR di cui al protocollo interconfederale del 31.07.1992 (euro 10,33);

**c.2** - la quota parte dei seguenti elementi salariali:

- Scatti di anzianità maturati al 29 febbraio 2004;
- CCNL 96;
- Super minimi individuali e di categoria;
- Ad personam;
- 4° elemento;
- Indennità di funzione.

Gli elementi di cui alla lettera c.2) confluiranno in un unico istituto denominato “Superminimo individuale”, dal quale sarà successivamente assorbita una quota tale da compensare il divario esistente tra i minimi del nuovo CCNL delle Attività Ferroviarie, compreso il “Salario professionale”, e quelli attualmente applicati.

La parte residua formerà il “Superminimo individuale” non riassorbibile, non rivalutabile e valevole a tutti gli effetti retributivi, ivi compresi la retribuzione oraria, la tredicesima la quattordicesima mensilità, ed il TFR.

## **4. ORARIO DI LAVORO**

### **1. Disciplina generale**

Si applica in quanto compatibile, la disciplina generale stabilita dall’art. 22 (Orario di lavoro), punto 1, del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie.

### **2. Disciplina speciale per il personale viaggiante**

Stante la particolarità dell’attività del personale viaggiante, le parti concordano la seguente disciplina speciale in applicazione di quanto stabilito nell’art. 22, punto 2.15 del citato CCNL 16 aprile 2003:

- 1) In relazione alle specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, l’orario ordinario di lavoro settimanale, fissato in 38 ore, sarà ripartito in turni di lavoro denominati “cicli lavorativi” che potranno essere articolati anche su periodi superiori a 7 giorni purché nell’ambito del ciclo siano rispettati i giorni di riposo settimanale previsti dalla legge e la durata dell’orario di lavoro del ciclo sia fissata in misura proporzionale all’orario settimanale di 38 ore. L’orario settimanale di 38 ore dovrà comunque essere garantito come media su base mensile.
- 2) Il personale viaggiante sarà adibito a servizi che avranno un orario di lavoro retribuito basato su:
  - il tempo intercorrente dall’ora di partenza del treno all’ora di arrivo reale;
  - il tempo per le operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l’arrivo del treno pari a 75 minuti per ogni tratta; diversa quantificazione potrà essere concordata a livello territoriale in fase di definizione dei turni di cui al seguente punto 10;
  - gli spostamenti comandati da effettuare in treno non in servizio, cosiddetti “viaggi fuori servizio”, limitatamente al tempo di percorrenza del treno;
  - la presenza nell’impianto per l’effettuazione di eventuali servizi (ad es. riserva).

Il tempo totale concorre alla formazione dell’orario di lavoro stabilito dai cicli lavorativi. La combinazione di più servizi satura il tempo del ciclo opportunamente proporzionato all’orario di lavoro settimanale.

- 3) In considerazione del fatto che i servizi oggetto della presente disciplina speciale si svolgono normalmente a cavallo di due giornate consecutive di calendario, la durata massima del lavoro ordinario non sarà programmata per più di 18 ore consecutive riferite ad un servizio di solo andata o di solo ritorno. Ove il servizio di accompagnamento programmato superi il suddetto limite il lavoro ordinario sarà prolungabile sino ad aderire alle esigenze dell'orario di percorrenza del servizio, aumentato dei tempi accessori previsti al precedente punto 2.
- Durante le prestazioni, di durata superiore a 8 ore, a consentito al personale, in considerazione delle condizioni di svolgimento del servizio, di riposare nell'apposito vano o, dove previsto, nell'eventuale compartimento riservato, compatibilmente all'espletamento di tutte le mansioni di competenza e comunque assicurando la presenza in servizio.
- 4) I servizi di andata e i servizi di ritorno programmati non possono essere più di quattro tra due riposi settimanali.
- 5) L'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza di prestazione (1 servizio di andata + 1 riposo fuori residenza + 1 servizio di ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 70 ore. L'azienda e le OO.SS. potranno concordare a livello nazionale ulteriori articolazioni più ampie della sequenza di prestazione sopra indicata.
- 6) Il riposo minimo in residenza tra due servizi non deve essere inferiore a 28 ore comprendenti un'intera notte.
- 7) L'intervallo coincidente con il riposo fuori residenza tra due servizi non deve essere inferiore a 8 ore consecutive riducibili fino a 6 ore consecutive in sede di determinazione dei turni a livello territoriale.
- 8) Il termine del servizio è quello stabilito dall'orario di lavoro programmato per ciascun servizio e può essere prolungato in caso di ritardo treno fino all'arrivo alla stazione di destinazione, fatti salvi i tempi accessori.
- In tali casi eccezionali, a fronte della riduzione del riposo minimo giornaliero fuori residenza, il lavoratore beneficerà di una giornata di riposo compensativo aggiuntivo, qualora il riposo giornaliero, fuori residenza, sia ridotto a meno di 5 ore.
- Le modalità di fruizione dei suddetti riposi compensativi aggiuntivi saranno concordate tra azienda e i lavoratori interessati.
- 9) Il periodo di riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente sempre un'intera giornata solare ed il riposo minimo in residenza.
- 10) Ferma restando la disciplina sull'orario di lavoro stabilita dal presente articolo, l'articolazione dei cicli lavorativi programmati per l'utilizzazione del personale viaggiante sarà definita secondo le modalità stabilite dall'art. 22, punto 2.14 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie.

## 5. LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23 e dall'articolo 69 del CCNL delle Attività Ferroviarie, il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e svolgersi negli ambiti e nei limiti quantitativi

previsti dal CCNL. Tale disciplina è come di seguito regolata:

- 1) Per i lavoratori addetti alle sedi e agli impianti fissi sia applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui ai punti 1, 2, 3 e 3.1 dell'art. 23 (Lavoro straordinario) del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie.
- 2) Per il personale viaggiante di cui alla disciplina speciale sopra richiamata, il lavoro straordinario viene convenzionalmente individuato nelle prestazioni eccedenti quelle teoriche programmate per ognuno dei cicli lavorativi completati nel mese. Tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione oraria del 27%, comprensiva di ogni riflesso su tutti gli istituti contrattuali e di legge.  
Nel caso di una completa prestazione di lavoro straordinario che coincida anche parzialmente con un giorno festivo la relativa maggiorazione oraria sarà del 30%.

## 6. INDENNITA' PERSONALE VIAGGIANTE

Considerando la specificità dell'attività del personale viaggiante, che svolge la propria prestazione in cicli lavorativi caratterizzati da turni notturni con assenza prolungata dalla residenza, ai suddetti lavoratori spetta, in sostituzione dell'indennità prevista dall'art. 70 punto 3 e dall'art. 72 punto 2,1c e punto 2.2c del CCNL della Attività Ferroviarie, una "Indennità Trasferta Personale Viaggiante", disciplinata come segue:

– E' corrisposta per ogni giorno di assenza dalla residenza (dall'orario reale di partenza del treno all'orario reale di arrivo del treno nella residenza) ed è comprensiva dei pasti previsti dall'art. 46 punto 1B.1 del CCNL delle Attività Ferroviarie ed assorbe le indennità:

- pacchetto commerciale, viaggiatori trasportati; viaggio, sostitutiva mensa, sostitutiva pasto e trasferta, precedentemente percepite dai lavoratori interessati sulla base del CCNL già applicato in Azienda.

Pertanto, a partire dal 1 marzo 2004, al personale viaggiante sarà corrisposta la suddetta indennità nella misura di euro 8,50 giornalieri.

Per i servizi effettuati in quattro giorni, per il quarto giorno tale indennità verrà ulteriormente incrementata di euro 10,00. In via del tutto eccezionale, in considerazione della specificità del servizio, tale indennità di euro 10,00 sarà corrisposta anche per ogni viaggio Roma-Parigi-Roma.

Le suddette indennità, a partire dal 1-01-2006 saranno rispettivamente di euro 9,50 e di euro 11,00. Quanto stabilito nel presente articolo è attivato in via sperimentale e sarà oggetto di verifica tra le parti entro il 30 giugno 2004 - in ordine alla congruità tra il vecchio e il nuovo sistema.

L'Azienda si impegna a verificare con le OO.SS. firmatarie l'applicabilità, alla data di scadenza del CCNL, degli articoli 70 e 72 del CCNL 16/04/03.

A tal Fine le parti concordano di incontrarsi entro il primo semestre 2006 per avviare la verifica dell'applicazione dei suddetti articoli alla luce di eventuali cambiamenti di natura produttiva, organizzativa, commerciale e contrattuale intervenuti nel frattempo.

## 7. AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A decorrere dal 1 marzo 2004 sarà applicata la disciplina stabilita dall'art. 64 del CCNL delle Attività Ferroviarie. Per i lavoratori in forza alla data odierna, lo scatto in corso di maturazione sarà retribuito secondo il vecchio valore e confluirà nel superminimo di cui all'art. 3. Retribuzione punto c.2, e non concorrerà alla determinazione dei sette nuovi scatti.

## 8. FERIE ED EX FESTIVITA'

In applicazione di quanto previsto dall'art. 25 del CCNL delle Attività Ferroviarie, a tutti i lavoratori spetta

per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 160 ore annue.

Le anzianità maturate alla data del 29 febbraio 2004 non sono utili ai fini dell'attribuzione dello scaglione di ferie superiore, pari a ulteriori 38 ore, previsto dal citato articolo 25 al compimento dell'ottavo anno di anzianità di servizio.

A far data dal 1 marzo 2004, verranno altresì attribuiti in ragione d'anno, a tutti i lavoratori, quattro giorni di permesso individuale retribuito, da fruire con le modalità indicate al punto 4 dell'art. 24 del CCNL delle Attività Ferroviarie. Per i primi 2 mesi del 2004 varrà la normativa già in vigore.

**ACCORDO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO**

**Strade Ferrate del Mediterraneo Srl**  
FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI SMA-FAST UGL IERROVIE

Addì 24 maggio 2004 in Alessandria

fra

Strade Ferrate del Mediterraneo Srl rappresentata dal Dott. Giuseppe Arena

e

la FILT-CGIL, rappresentata dal Segretario Regionale Piemonte Franco Badii, da Marino Boido della Segreteria Regionale Piemonte, dal Segretario Provinciale di Alessandria Antonio Corradi, da Mauro Poggio della Segreteria Provinciale di Alessandria;

la FIT-CISL rappresentata dal Segretario Regionale Piemonte Pietro Accogli, dal Segretario Provinciale di Alessandria Daniele Retini;

la UILTRASPORTI rappresentata dal Segretario Regionale Piemonte Pietro Tutera, dal Segretario Provinciale di Alessandria Alessandro Porta;

lo Sma-Fast rappresentata dal Segretario Regionale Piemonte Fausto Anguilla, dal Segretario Provinciale di Alessandria Umberto Bellingeri;

la UGL Ferrovie rappresentata dal Segretario Regionale Piemonte Armando Murella, da Leonardo Varraso e Franco Zolezzi;

è stato sottoscritto il presente accordo aziendale di secondo livello delle Strade ferrate del Mediterraneo Srl.

**PREMESSA**

Nel quadro del processo di apertura al mercato dell'attività del trasporto delle merci per ferrovia, la Società SFM e le OO.SS. Regionali/Territoriali stipulanti il presente accordo convengono sulla opportunità di dotarsi di un sistema di regole condiviso per la migliore gestione del rapporto di lavoro, e per accompagnare la fase di avvio e il successivo sviluppo delle attività aziendali, nel rispetto assoluto di tutte le norme legislative e contrattuali che presidono al corretto svolgimento delle reciproche obbligazioni tra la società e i suoi dipendenti.

Le parti individuano nel CCNL delle attività ferroviarie 16 aprile 2003 (d'ora in poi solo CCNL) il corretto inquadramento dei lavoratori, e pertanto lo stesso CCNL sarà applicato al personale attualmente dipendente e a quello che sarà successivamente assunto.

Al fine di sostenere adeguatamente la fase di avvio delle attività, e considerata la struttura tecnico-amministrativa della società, le parti stipulano il presente accordo integrativo di secondo livello, che avrà decorrenza dal 1 giugno 2004, con scadenza 31 maggio 2008.

Si conviene inoltre che il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti, in occasione dell'inizio dei servizi, e comunque non oltre il 30 novembre 2004,

**Art. 1 Lavoro straordinario**

Con riferimento all'organizzazione del lavoro aziendale, e alle esigenze amministrative di gestione

del personale, si concorda che le modalità applicative del punto 3,1 secondo capoverso dell'art. 23 del CCNL sono così disciplinate: il termine per l'eventuale recupero delle prestazioni straordinarie potrà avvenire entro e non oltre 60 giorni dal mese nel quale le prestazioni straordinarie stesse sono state rese.

### **Art. 2 Permessi individuali retribuiti per festività soppresse**

Ad integrazione del punto 4 dell'art. 24 del CCNL, si concorda che le quattro giornate di permesso retribuito in sostituzione delle festività religiose soppresse, qualora non richieste dal lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, potranno essere liquidate entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, con il compenso previsto al punto 6 art. 25 CCNL per le giornate di ferie, con la retribuzione in corso al momento del pagamento.

Inoltre, per tutto il personale, escluso quello addetto alla circolazione dei treni, le suddette giornate di permesso potranno essere frazionate a ora, purchè ciò avvenga all'inizio o al termine del turno di lavoro.

Resta inteso, ai fini della maturazione dei permessi nell'anno di assunzione e in quello di cessazione, che la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

### **Art. 3 Ferie**

In applicazione del punto 2 dell'art. 25 CCNL le Parti concordano che il periodo di ferie continuative si articolerà in 10 giorni lavorativi accordati dall'azienda nel periodo 15 giugno - 15 settembre, ai quali, qualora richiesti dal lavoratore, saranno aggiunti ulteriori 5 giorni lavorativi che saranno collocati, a discrezione aziendale, immediatamente in precedenza o immediatamente a seguito dei suddetti 10 giorni.

Le restanti giornate di ferie verranno godute a discrezione del dipendente con una richiesta scritta al datore di lavoro anticipata di norma di 10 giorni lavorativi.

La maturazione delle ferie avverrà nell'anno solare, con decorrenza al primo gennaio di ogni anno dell'intero quantitativo previsto.

Le ferie devono essere godute normalmente nel corso dell'anno di maturazione.

Nel caso in cui particolari esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile il godimento, le ferie potranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo.

Ai lavoratori, in aggiunta a quanto previsto al punto 1 dell'art. 25 (ferie) ed al punto 4 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del CCNL, sono riconosciuti permessi annui, retribuiti con la stessa retribuzione prevista per le giornate di ferie, nelle misure di seguito individuate:

- una giornata di permesso annuo a decorrere dal compimento del 8° anno di anzianità di servizio;
- una giornata di permesso annuo a decorrere dal compimento del 10° anno di anzianità di servizio;
- una giornata di permesso annuo a decorrere dal compimento del 12° anno di anzianità di servizio.

### **Art. 4 Collegio di conciliazione e arbitrato**

Le parti concordano che il Collegio di conciliazione e arbitrato previsto all'art. 62 CCNL potrà essere costituito nel momento in cui l'azienda supererà un numero complessivo di dipendenti pari a 200.

### **Art. 5 Retribuzione**

Al fine di garantire il pagamento della retribuzione in una unica soluzione, si concorda che le modalità applicative del punto 3 dell'art. 63 del CCNL sono così disciplinate: l'intera retribuzione prevista al punto 1.1 e 1.2 (parte fissa e parte accessoria) venga erogata entro il giorno 10 del mese successivo al quale la retribuzione stessa si riferisce.

### **Art. 6 Indennità per mutamento della sede di lavoro disposto dalla Società**

Si concorda che le modalità applicative dell'art. 73 del CCNL sono le seguenti:

1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art 40 (trasferimenti individuali) al lavoratore compete:

1.1 Il rimborso delle spese documentate di trasporto per se e per i familiari conviventi nonchè il mobilio, l'arredamento e il bagaglio, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda;

1.2. Un indennità una-tantum all'atto del trasferimento pari a una mensilità di stipendio base maggiorata di 500,00 (cinquecento/00) se il trasferimento avviene nell'ambito della stessa Regione e maggiorata di 700,00 (settecento/00) se il trasferimento avviene nell'ambito di Regione diversa dalla Regione della sede di lavoro originaria.

2. Nel caso di trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva nella medesima Regione della sede di lavoro originaria, al lavoratore saranno concessi i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:

- 2 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
- 4 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

3. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva in una Regione diversa dalla Regione della sede di lavoro originaria, le aziende concederanno i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:

- 3 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
- 5 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

4. Per i permessi di cui al punto 2 e 3 del presente articolo verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63.

5. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda, in applicazione dell'art. 40 del CCNL applicato, i lavoratori trasferiti hanno diritto di priorità, per un periodo di anni 3 dalla data del trasferimento, nella richiesta di anticipazione del TFR ai fini dell'acquisto della casa di abitazione nelle zone limitrofe alla nuova sede di lavoro, entro i limiti quantitativi previsti dalla legge.

6. I trattamenti di cui al presente articolo non competono ai lavoratori che vengano trasferiti a domanda, ai quali verranno accordati soltanto due giorni di permesso retribuito per effettuare il trasloco con la retribuzione di cui al precedente punto 4 ove il lavoratore si trasferisca con la famiglia.

I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo, attribuiti al lavoratore trasferito sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per gli istituti contrattuali e di legge.

### **Art. 7 Trattamento di fine rapporto**

L'art. 79 CCNL è integrato come segue:

“L'azienda istituisce un premio di fedeltà che sarà a totale carico della società che verrà accantonato ogni fine anno e sarà riscuotibile dal lavoratore solo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con una anzianità comunque non inferiore al quinquennio”.

### **Art. 8 Premio di risultato**

In applicazione dell'art. 68 del CCNL., le parti concordano che, contestualmente alla verifica del presente accordo prevista in premessa, verrà istituito un premio di risultato di durata quadriennale, dell'importo di euro 1.600,0 (millesecento) pro capite per il primo anno di validità, erogato trimestralmente, avente le seguenti caratteristiche:

1. quota parte individuale corrispondente al 60% dell'importo complessivo, erogata in base a criteri di puntualità, professionalità ed efficienza da individuare con successivo accordo;

2. quota parte aziendale corrispondente al 40% dell'importo complessivo, erogata in base a criteri di produttività da individuare nello stesso accordo.

**Art. 9 Fondo di previdenza complementare EUROFER**

L'azienda si impegna ad aderire al fondo Eurofer, garantendo ai lavoratori che ne faranno richiesta la possibilità di accedere ai relativi versamenti contributivi, secondo lo Statuto e le modalità operative del Fondo stesso. Compatibilmente con gli adempimenti tecnici, l'azienda renderà possibile l'adesione alla prima data utile; si rimanda ad un successivo accordo la delimitazione della percentuale di contribuzione, e delle voci da considerare nella base di calcolo.

**Art. 10 Polizza sanitaria integrativa**

L'azienda si impegna ad attivare nel corso della vigenza contrattuale una polizza sanitaria integrativa per i dipendenti e i loro famigliari, a totale carico dell'azienda stessa.

**Art. 11 Ticket restaurant**

In applicazione dell'art. 46 CCNL, le parti concordano che per ogni giornata di effettiva prestazione verrà rilasciato al dipendente un ticket del valore di euro 7,00 (sette/00),

Resta inteso che il beneficio suddetto verrà accordato indistintamente a tutto il personale, indipendentemente dall'orario di lavoro o dal turno effettuato, e a prescindere dalla località di dimora o residenza.

Qualora la prestazione lavorativa comandata imponga di consumare un secondo pasto fuori residenza, verrà erogato un secondo ticket restaurant del medesimo valore. Per la consumazione dei pasti verranno stipulate delle convenzioni ove tecnicamente possibile.

**Art. 12 Servizi fuori residenza e viaggi fuori servizio**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 72 CCNL, si precisa che ai lavoratori che si sposteranno dalla propria sede di lavoro per turnazioni di servizio, saranno rimborsate le spese di viaggio fuori servizio e pernottamento per riposi fuori residenza.

**Per Strade Ferrate del Mediterraneo Srl**

**Per le OO.SS.**

## **ACCORDO DI CONFLUENZA CCNL ATTIVITÀ FERROVIARIE CONTRATTO AZIENDALE SERFER**

Addì 15 marzo 2005, in Roma

*fra*

– la SERFER-Servizi Ferroviari S.r.l. rappresentata dall'Amministratore Delegato Guido Porta, dal Responsabile del Personale e Relazioni Industriali Stefano Autieri, dal Responsabile Divisione Produzione Beni Michelucci

*e*

– la FILT-CGIL rappresentata dai Sigg. Luciano Maggi, Gabriele Cerratti;  
– la FIT-CISL rappresentata dai Sigg. Salvatore Pellecchia, Osvaldo Marinig;  
– la UILTRASPORTI rappresentata dai Sigg. Mauro Di Giovanni, Claudio Tarlazzi;

è stato sottoscritto il presente accordo di confluenza al CCNL delle Attività Ferroviarie - Accordo Aziendale Serfer - Servizi Ferroviari S.r.l.

PROTOCOLLO TRA

**SERFER – Servizi Ferroviari S.r.l.**

E

**Le Organizzazioni Sindacali UGL Attività Ferroviarie e FAST Ferrovie**

Addì 23 Settembre 2005 si sono incontrati in Roma:

SERFER-Servizi Ferroviari S.r.l., rappresentata dall'Amministratore Delegato Guido Porta e dal Responsabile del Personale e Relazioni Industriali Stefano Autieri;

U.G.L. Attività ferroviarie, rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Nespoli;

FAST Ferrovie, rappresentata dal Segretario nazionale Pietro Serbassi e dal Sig. Aniello Carpenito.

Le parti con il presente Protocollo sottoscrivono l'“Accordo di confluenza CCNL Attività Ferroviarie – Contratto aziendale Serfer – Servizi Ferroviari S.r.l.” del 15 marzo 2005 e ne riaffermano le premesse, nel testo corrispondente al documento qui allegato.

Di conseguenza le parti convengono che:

1. Serfer riconosce alle organizzazioni sindacali U.G.L. Attività Ferroviarie e FAST Ferrovie la qualità di “parti stipulanti” il Contratto Aziendale Serfer e l' Accordo di Confluenza al CCNL Attività Ferroviarie sopracitati.

2. Ogniqualevolta nel testo contrattuale allegato si fa riferimento alle “ organizzazioni sindacali stipulanti” tale riferimento deve intendersi valido anche per U.G.L. Attività Ferroviarie e FAST Ferrovie.
3. Gli accordi a livello aziendale sottoscritti da tutte le organizzazioni sindacali stipulanti prima della data del presente Protocollo si intendono riferiti anche a U.G.L. Attività Ferroviarie e FAST Ferrovie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Serfer

per U.G.L. Attività Ferroviarie

per FAST Ferrovie

## PREMESSA

Nel quadro dei significativi mutamenti che caratterizzano la situazione strutturale e congiunturale del settore dei trasporti, in particolare, dei processi competitivi imposti dall’Unione Europea, dei cambiamenti tecnologici e organizzativi, che contraddistinguono le prospettive produttive delle aziende del settore, si inserisce anche Serfer, società che fornisce prevalentemente servizi di terminalizzazione ferroviaria affidati in appalto o in concessione per conto di aziende, enti o società.

Rientrano in tale contesto le attività di condotta, manovra ed attività accessorie e complementari nell’ambito di raccordi industriali e commerciali, scali, stazioni ferroviarie, servizio di bordo e/o accompagnamento treno “autostrade viaggianti” con o senza ristorazione a bordo, attività di condotta, formazione treno, verifica treno, anche integrate ed in rapporto sinergico con le attività di manovra, per treni che circolano su tratte della linea principale e secondaria della rete ferroviaria italiana, per le quali è emersa la necessità di fornire un quadro contrattuale omogeneo, compatibile e coerente alle particolari specificità riferite all’effettivo mercato di riferimento e, quindi, alla necessità irrinunciabile di preservare l’economicità e competitività di sistema.

Le specificità e le flessibilità del sistema complessivo di Serfer impattano sul suo dimensionamento strutturale che attualmente è caratterizzato da singoli servizi per conto di una clientela prevalentemente privata che richiede prestazioni specifiche su misura.

L’ accordo di confluenza dovrà pertanto costituire lo strumento per una qualificazione specifica dell’ impresa attraverso una valorizzazione crescente della sua capacità tecnico-organizzativa e una maggiore professionalizzazione degli addetti, ponendo le giuste premesse finalizzate al perseguimento di una maggiore qualità nell’ambito della flessibilità ed economicità di servizi attraverso un’ottimizzazione delle risorse e una riorganizzazione dei servizi stessi.

Su questi presupposti e con gli obiettivi indicati le parti convengono che il presente Contratto Aziendale Serfer, sottoscritto ad integrazione del CCNL delle Attività Ferroviarie, disciplina l’applicazione del CCNL medesimo al personale dipendente dalla Società Serfer – Servizi Ferroviari S.r.l., nonché le modalità di confluenza dello stesso personale al CCNL delle Attività Ferroviarie e che, ad ogni conseguente effetto, costituisce atto di novazione rispetto alle discipline collettive a valenza nazionale, comunque denominate, la cui efficacia, in ogni caso, viene concordemente dichiarata cessata dalle parti stipulanti il presente accordo a far data dal **1° maggio 2005** con l’applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie con le deroghe ed eccezioni espressamente indicate nel presente accordo.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, per le parti relative all’ accordo aziendale, decorre dal **1° maggio 2005** con durata sino al **30 aprile 2009**. Al 30 giugno 2006 le parti faranno una verifica economico-normativa sul periodo di prima applicazione.

Qualora una delle parti firmatarie del presente accordo lo richieda, potrà essere prevista una verifica anche prima della scadenza suindicata.

## Capitolo 1

# DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

## Art. 1 – RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sistema delle relazioni industriali è articolato in due fasi di attività:

- Informazione
- Contrattazione

### Informazione

Ad integrazione di quanto stabilito al punto B Relazioni Industriali di secondo livello dell'art. 1 CCNL delle Attività Ferroviarie, l'informativa a livello nazionale comprenderà anche:

- eventuale evoluzione dell'assetto societario;
- linee strategiche di carattere produttivo e commerciale;
- modifica della macrostruttura organizzativa;
- volume complessivo attività date in appalto;
- andamento generale dell'orario di lavoro;
- percorsi formativi;
- dati sulla consistenza del personale articolati per sede di lavoro, sesso, profilo/figura;
- progetti di azioni positive.

A livello di unità produttiva:

gli obiettivi di produzione e di produttività;  
azioni dirette a garantire la salvaguardia degli impianti, la sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente in coerenza con la legislazione nazionale in materia;  
le ricadute relative alla modifica della macrostruttura organizzativa.

### Contrattazione

La contrattazione a livello nazionale si muove nell'ambito del sistema dei rinvii operato da CCNL Attività Ferroviarie, fatte salve le procedure per la presentazione della piattaforma per il rinnovo del presente accordo aziendale come regolata dall'art. 4 del CCNL delle Attività Ferroviarie nonché le specifiche procedure negoziali definite in materia di orario di lavoro del presente accordo sui seguenti aspetti relazionali:

- norme applicative della disciplina del lavoro;
- disciplina di funzionamento delle RSU e RLS;

- premio di risultato;
- ricadute delle innovazioni tecnologiche sulle condizioni normative del lavoro;
- promozione dell'occupazione giovanile e degli equilibri di genere;
- formazione e riconversione professionale, comprese le modalità di fruizione dei congedi per formazione continua ai sensi dell'art. 34 CCNL delle Attività Ferroviarie;
- modalità attuative dell'orario di lavoro contrattuale;
- modifiche di modelli di organizzazione del lavoro e del processo produttivo;
- i programmi di riequilibrio delle risorse umane.

A livello di unità produttiva:

- articolazione dei regimi dell'orario contrattuale;
- organizzazione del lavoro ed eventuali variazioni;
- effetti occupazionali derivanti dalle modifiche dei volumi di produzione, dalle innovazioni delle tecnologie, dalle variazioni produttive e organizzative nonché dalle variazioni delle articolazioni dei regimi di orario contrattuale;
- linee di indirizzo e iniziative in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro.

## PROCEDURA NEGOZIALE

L'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come di seguito disciplinato e potrà essere preceduto da una fase propedeutica nei confronti delle OO.SS. stipulanti, delle strutture sindacali territorialmente competenti e delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU).

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il corrente anno allo scopo di definire, sulla base delle proposte sindacali, le modalità di costituzione delle RSU.

- Entro 3 giorni lavorativi dalla richiesta avanzata da una delle parti stipulanti il presente accordo si dovrà procedere all'individuazione della data di apertura del confronto;
- L'avvio della contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi 5 giorni;
- Qualora una delle parti lo richieda, in caso di mancato accordo, si potrà effettuare un passaggio di livello superiore da tenersi entro i sette giorni successivi.

In caso di mancato accordo ad uno dei due livelli, trascorsi ulteriori cinque giorni le parti si riterranno libere di intraprendere le azioni ritenute più opportune.

Durante la sopra indicata fase di raffreddamento l'azienda sospenderà le azioni alla base della contestazione e le OO.SS. non procederanno ad azioni di qualsiasi natura.

## Capitolo 2

# COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 2 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Fermo restando quanto disciplinato all'art. 16 del CCNL delle Attività Ferroviarie, il limite della prestazione individuale stabilita dai contratti in essere resta confermata nelle percentuali applicate alla data del 30 aprile 2005.

A decorrere dal 1° maggio 2005, anche in considerazione delle condizioni tecnico-organizzative dell'azienda, tali limiti saranno progressivamente equiparati a quelli stabiliti dal CCNL.

### **Art. 3 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Relativamente ai limiti quantitativi di utilizzo fissati al punto 2 dell'art. 19 del CCNL delle Attività Ferroviarie, non concorrono al computo della percentuale stabilita i lavoratori occupati, con contratto a tempo determinato, in attività di affidamento temporaneo la cui durata sia inferiore a tre anni, sia che si tratti di nuovi cantieri o di ampliamento di attività esistenti.

L'azienda informerà preventivamente le OO.SS. firmatarie il presente accordo quando si verificheranno tali fattispecie.

## Capitolo 3

### **CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Art. 4 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Ai lavoratori della Serfer è applicato l'inquadramento nei livelli, profili e figure professionali e nei relativi parametri retributivi definiti dall'art. 21 del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie che avverrà, a decorrere dalla data di applicazione del presente accordo, con i criteri definiti nel presente articolo e secondo quanto indicato nel quadro di equiparazione di seguito riportato.

1. Per i lavoratori provenienti dall'ex 7° livello professionale e dagli ex profili di manovale e pulitore l'inquadramento avviene nel livello H.
2. Per i lavoratori provenienti dall'ex 7° livello, destinati ad attività di ausiliario di bordo, operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi, meccanico di officina fissa e mobile, armatore ferroviario raccordi, l'inquadramento avviene nel livello professionale G – operatori qualificati – al parametro G2;
3. Per i lavoratori provenienti dagli ex 6° e 5° livello professionale l'inquadramento avviene nel livello professionale G – operatori qualificati – al parametro G2;
4. Per i lavoratori provenienti dall'ex 4° livello professionale l'inquadramento avviene direttamente nel livello professionale G parametro G1.
5. Per i lavoratori provenienti dall'ex 4° livello professionale individuabili per le attività in ambito di stazioni ferroviarie, per gli operatori provenienti dall'ex 3° livello e per gli impiegati ex 3° livello senza compiti di coordinamento l'inquadramento avviene nel livello professionale F – operatori specializzati – al parametro F2;
6. Per i lavoratori provenienti dall'ex 3° livello, coordinatore di cantiere e coordinatore armamento, l'inquadramento avviene nel livello professionale F – operatori specializzati – direttamente al parametro F1.
7. Per i lavoratori provenienti dall'ex 3° livello, esclusi gli operatori disciplinati come al punto 5, l'inquadramento avverrà direttamente nel livello E – tecnici., come da quadro di equiparazione.
8. Per i lavoratori provenienti dall'ex 2° livello professionale l'inquadramento avviene nel livello professionale D – Specialista tecnico amministrativo – parametro D2.
9. Per i lavoratori provenienti dall'ex 1° livello professionale l'inquadramento avviene nel livello professionale C – direttivi.
10. Per i lavoratori provenienti dall'ex livello "Quadro" l'inquadramento avviene nel livello professionale B -

Quadri.

Le anzianità maturate nelle qualifiche professionali alla data del 30 aprile 2005 non sono utili ai fini del passaggio ai parametri superiori dei livelli G, F, D.

Le parti, considerate le premesse del presente accordo, hanno inteso integrare l'art. 21 CCNL delle Attività Ferroviarie con le seguenti ulteriori figure professionali.

### **Livello H – Operatori**

#### ***Pulitore***

Lavoratori che, avvalendosi anche di mezzi e attrezzature meccaniche, provvedono alla pulizia, alla disinfezione, al ripristino e all'approntamento del materiale rotabile e/o di ausilio alle attività manutentive.

### **Livello G – Operatori Qualificati**

#### ***Ausiliario di bordo***

Lavoratori che, anche con conoscenza scolastica di lingue estere, accertano il possesso dei vouchers che autorizzano il viaggio ed effettuano il servizio di accoglienza e assistenza ai clienti delle carrozze ferroviarie.

Assistono i viaggiatori e provvedono ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato, alla vendita di generi di ristorazione, riscuotono e versano gli importi per ogni servizio a pagamento reso alla clientela con i relativi rendiconti.

#### ***Operatori polivalenti di condotta e manovra nei raccordi***

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso un adeguato addestramento svolgono attività di condotta e manovra esclusivamente nei raccordi industriali e commerciali con le relative operazioni accessorie nei binari di presa e consegna.

#### ***Meccanico di officina fissa e mobile***

Lavoratori che, inseriti nel ciclo manutentivo, svolgono attività operative di natura tecnico qualificata anche attraverso l'acquisizione delle abilitazioni previste.

#### ***Armatore ferroviario raccordi***

Lavoratori che, inseriti nel ciclo produttivo, svolgono attività di montaggio e manutenzione dei binari esclusivamente all'interno dei raccordi industriali e commerciali anche attraverso l'utilizzo dei mezzi, delle attrezzature e delle abilitazioni previste.

#### ***Ausiliario di ufficio***

Lavoratori che, previo addestramento e pratica operativa e sulla base delle conoscenze acquisite, svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni amministrative ricevute.

#### ***Referente armamento ferroviario(G1)***

Lavoratori che, sulla base di conoscenze professionali acquisite nell'esercizio delle proprie mansioni svolgono attività operative esclusivamente nell'ambito di raccordi industriali e commerciali, anche con compiti di coordinamento e controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative ad esso connesse.

#### ***Referente di cantiere (G1)***

Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti per l'operatore polivalente di condotta e manovra esclusivamente nei raccordi industriali e commerciali, provvedono anche al coordinamento ed al controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative ad esso connesse.

#### **Livello F – Operatore Specializzato**

##### ***Coordinatore di cantiere***

Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza acquisita nell'esercizio delle proprie mansioni, dei requisiti previsti per l'operatore polivalente di condotta e manovra, provvedono anche al coordinamento ed al controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività ad esso connesse.

##### ***Coordinatore armamento ferroviario***

Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti, delle conoscenze professionali specifiche provvedono anche al coordinamento ed al controllo tecnico, operativo e amministrativo delle squadre di armamento ferroviario nei raccordi industriali e commerciali.

#### **Livello D – Tecnici specializzati**

##### ***Coordinatore di zona***

Lavoratori che svolgono attività di sorveglianza e coordinamento tecnico/pratico/amministrativo/gestionale nell'ambito dei cantieri assegnati relativamente alla realizzazione dei processi produttivi e delle attività del personale.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

## Quadro di equiparazione

CCNL Attività Ferroviarie		Confluenza Serfer	
H Operatori	<i>Operatore</i>	7	Operatore-Pulitore
G2 Operatori Qualificati	<i>Operatore qualificato</i>	7/6/5	Operatore polivalente condotta e manovra nei raccordi Ausiliario di Bordo Meccanico officina fissa-mobile Armatore ferroviario raccordi Ausiliario di ufficio
G1		4	Operatore polivalente condotta e manovra raccordi (ex 4) Meccanico officina fissa-mobile (ex 4) Ausiliario di ufficio (ex 4) Referente di cantiere Referente armamento ferroviario
F2  Operatori Specializzati	<i>Operatore specializzato</i>	4/3	Operatore polivalente manovra e condotta nelle stazioni ferroviarie, ex Caposquadra Rosignano, operatori ex 3° livello Impiegato specializzato ufficio amm.vo e comm.le Impiegato specializzato operativo
F1		3	Coordinatore di cantiere Coordinatore armamento ferroviario
E Tecnici	<i>Tecnico operativo Tecnico d'ufficio</i>	3	Addetto guida treno Addetto verifica Addetto formazione treno Impiegati con compiti di coordinamento
D2  Tecnici specializzati	Tecnico Specializzato operativo Tecnico Specializz.to amministrativo-commerciale	2	Capo tecnico officine Coordinatore di zona Impiegato tecnico specializzato uffici
D1			
C	Impiegato direttivo	1	Impiegati Direttivi
B Quadri	<i>Responsabile linea/unità operativa-tecnica Professional</i>		Quadri
A Quadri			

## Capitolo 4

**ORARIO DI LAVORO****Art. 5 - ORARIO DI LAVORO**

L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in:

- 39 ore fino al 31.12.2005, con assorbimento di n. 32 ore di R.OL. (48 ore su base annua : 12 x n. 8 mesi di vigenza anno 2005 = 32);
- 38 ore a partire dal 1.1.2006, con assorbimento totale R.O.L. residui.

In applicazione dell'art. 22 punto 1.7 del CCNL delle Attività Ferroviarie la durata dell'intervallo tra le due prestazioni non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 3 ore.

**Disciplina speciale per il personale di macchina**

Relativamente al punto 2.5 dell'art. 22 del CCNL delle Attività Ferroviarie il limite massimo della durata dell'orario settimanale di 44 e quello minimo di 32 ore potrà essere rispettivamente elevato e ridotto di 1 ora settimanale fino al 31.12.2005 e di 2 ore settimanali dall'1.1.2006 per consentire la definizione dei turni di lavoro. Relativamente al punto 2.11 dell'art 22 del CCNL delle Attività Ferroviarie (lavoro notturno) ai fini del computo del limite annuo di cui alla lettera c) del punto 2.11 del CCNL Attività Ferroviarie ed in attivazione del capovero del medesimo punto si intende un limite massimo, per ciascun anno, pari a 350 ore calcolate sulla prestazione giornaliera effettuata nella fascia 00.00-05.00.

Negli impianti per i quali si verifica, in programmazione, un numero di servizi con elevata incidenza di ore notturne annue, superiore all'80% del numero di ore massime previste dal precedente comma, il limite annuo di cui al comma precedente è elevato a 380 ore.

In base alle procedure disciplinate dal CCNL Attività Ferroviarie e dall'Accordo Aziendale, le parti concordano di definire la ripartizione dei turni in sede nazionale, anche al fine di valutare il dimensionamento aziendale coerentemente alla premessa al presente accordo.

Conseguentemente le parti, in fase di prima applicazione, convengono sulle seguenti flessibilità:

**Punto 2.6.1 Art. 22 CCNL Attività Ferroviarie**

La durata massima della prestazione giornaliera di 10 ore per i servizi di andata e ritorno collocato nella fascia oraria 05-24 è prolungata fino alle ore 01 per i servizi che prevedono il rientro non in attività di condotta dopo l'ottava ora di prestazione per i treni merci;

**Punto 2.6.3 Art. 22 CCNL Attività Ferroviarie**

Per i servizi programmati di sola andata o di solo ritorno con riposo fuori residenza è fissata in 8 ore, per tutte le prestazioni collocate nella fascia 05-24 e per le prestazioni che terminano entro le ore 01 solo se seguite da RFR.

**Art. 6 - FERIE**

Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 25 del CCNL delle Attività Ferroviarie al solo personale in forza alla data del 1° maggio 2005 che, secondo quanto previsto dal CCNL di provenienza aveva già maturato 22 giornate di ferie spettano, in aggiunta alle 20 giornate previste su 5 giorni lavorativi o 24 giornate se l'orario settimanale si articola su 6 giorni, due giornate di permesso retribuito come le ferie, da godersi anche in maniera frazionata fino a 2 ore.

Al compimento dell'ottavo anno, quando le ferie passano da 20 a 25 giornate su cinque giorni lavorativi, o da 24 a 29 se l'orario è su 6 giorni, le due giornate di permesso saranno riassorbite.

Le anzianità aziendali possedute alla data del 30 aprile 2005 non sono utili ai fini della maturazione delle ferie. Fermo restando quanto disciplinato al punto 4 dell'art. 25 del CCNL delle Attività Ferroviarie il periodo previsto per il godimento delle ferie è differito, in considerazione del dimensionamento della Serfer, di ulteriori nove mesi.

## Capitolo 5

### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 7 - PASTI AZIENDALI

In ottemperanza dell'art. 46 punto 2 del CCNL delle Attività Ferroviarie, le parti convengono di erogare, in sostituzione di ciascun pasto aziendale, un ticket del valore di euro 5.27 e, comunque, non meno di uno per presenza.

#### Art. 8 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

In relazione all'art. 49 del CCNL delle Attività Ferroviarie le parti si impegnano ad attivare una Commissione congiunta entro il 30 aprile 2006 al fine di verificare le modalità di adesione al Fondo pensione complementare denominato "Fondo Eurofer".

## Capitolo 6

### RETRIBUZIONE

#### Art. 9 - RETRIBUZIONE

L'inquadramento economico, con decorrenza dalla data 1° maggio 2005, viene effettuato secondo i seguenti criteri:

A) Ai dipendenti interessati dal presente accordo viene garantita una Retribuzione Annuale Lorda (in seguito R.A.L.) intesa come somma delle seguenti voci vigenti in Serfer alla data del 30 aprile 2005:

1. retribuzione base, E.D.R., contingenza, premio rendimento (euro 32,28);
2. scatti di anzianità;
3. superminimo;
4. elemento assorbibile;
5. indennità di funzione – quadri;
6. indennità di funzione ed altre indennità comunque riconosciute a livello individuale e/o aziendale (ad esclusione degli accordi individuali del 20 aprile 2000);
7. indennità ex accordo Serfer del 7 luglio 1999 (euro 30,99 – mobilità bacino + euro 61,97 – turni, flessibilità, fessurizzazione = euro 92,96);
8. aumento minimi contrattuali previsti dal CCNL delle attività Ferroviarie al 1° luglio 2004.

B) La nuova R.A.L. Serfer attribuita a decorrere dal 1° maggio 2005, a seguito dell'applicazione dell'accordo di confluenza, è costituita dal trattamento economico di cui al Capitolo 6 del CCNL delle Attività Ferroviarie e dalle integrazioni al Salario Professionale contenute all'art. 11 del presente Contratto Aziendale, intesa come somma delle seguenti voci:

1. minimo contrattuale, come individuato alla data di applicazione del presente accordo;
2. salario professionale;
3. aumenti periodici di anzianità;
4. indennità di funzione (quadri);
5. indennità di funzione (lavoratori con funzioni direttive inquadrati nel livello C).

Alla quantificazione della R.A.L. di cui al precedente punto B), con l'esclusione degli aumenti periodici di anzianità, fino a capienza, concorrono le voci di cui al precedente punto A) con l'esclusione degli scatti di anzianità.

Le azioni di quantificazione della R.A.L. potranno complessivamente produrre eccedenze di retribuzione da salvaguardare. Le cifre corrispondenti alle eccedenze di retribuzione comunque denominate concorrono a determinare l'importo di un "assegno pensionabile", non riassorbibile, non rivalutabile e valevole per 12 mensilità e ai soli fini della tredicesima e quattordicesima mensilità e del T.F.R.

Per il solo personale per il quale l'eventuale parte residua dovesse risultare dall'assorbimento delle ex voci paga Serfer denominate "superminimo" ed "elemento assorbibile" si procederà nel modo seguente. La parte residua sarà utile anche per il calcolo della retribuzione oraria e giornaliera ai fini di tutti gli istituti contrattuali e formerà un importo denominato "ad personam" anziché "assegno pensionabile".

La retribuzione mensile verrà corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo e sarà riferita all'insieme delle competenze spettanti secondo le modalità già in vigore in azienda.

#### Aumenti periodici di anzianità

Relativamente agli aumenti periodici di anzianità si procederà come stabilito all'art. 64 del CCNL delle Attività Ferroviarie.

#### Art.63, punto 7 – CCNL Attività Ferroviarie

In fase di prima applicazione la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per i seguenti divisori:

dall' 1.5.2005 e fino al 31.12.2006:	170
dall' 1.1.2007:	160

#### **Art. 10 – SALARIO PROFESSIONALE**

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL delle Attività Ferroviarie, per le nuove figure professionali individuate dal presente accordo, si definiscono i seguenti valori del salario professionale:

Livello	Figura professionale	Importo euro
<b>H</b>	Operatore-pulitore	38.73
	Ausiliario di bordo	42.00
	Operatore polivalente condotta e manovra nei raccordi	56.66
	Meccanico officina fissa-mobile	56.66
<b>G</b>	Armatore ferroviario raccordi	56.66
	Ausiliario ufficio	56.66
	Referente di cantiere	64.00
	Referente di armamento ferroviario	64.00
<b>F</b>	Impiegato specializzato	69.84
	Coordinatore di cantiere	79.08
	Coordinatore di armamento	79.08

Per il solo personale neo assunto nelle nuove figure professionali di:

- ausiliario di bordo
- operatore polivalente condotta e manovra nei raccordi
- meccanico officina fissa-mobile
- armatore ferroviario raccordi

tenuto conto della necessità di effettuare una formazione specifica quantificabile in periodo non superiore a sei mesi, il salario professionale verrà corrisposto a partire dal settimo mese dall'assunzione.

Per quanto riguarda il salario professionale delle figure professionali non esplicitate nella suddetta tabella si farà riferimento a quanto stabilito all'art. 67 del C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie.

#### **Art. 11 – PREMIO DI RISULTATO**

Le parti stipulanti il presente accordo convengono di incontrarsi entro il mese di febbraio 2007 per definire il nuovo premio di risultato di cui all'art. 68 del CCNL delle Attività Ferroviarie.

#### **Art. 12 – TRASFERTA ED ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITA' FUORI SEDE**

In applicazione del punto 1.4 dell'art. 72 del CCNL delle Attività Ferroviarie, tenuto conto delle specifiche situazioni organizzative e produttive della Società Serfer, per trasferte superiori a due giorni nella medesima località si applica il regolamento di cui all'allegato 3 denominato "Indennità di spostamento provvisorio".

Relativamente al punto 2 del summenzionato art. 72 le parti convengono altresì che viene corrisposta anziché l'indennità oraria prevista, un'indennità forfetaria giornaliera come di seguito specificata:

- per i servizi che abbiano una durata superiore alle 3 ore e inferiore alle 8 ore euro 6,00;
- per i servizi che abbiano una durata superiore alle 8 ore euro 12,00.

#### **ART. 13 TRASFERIMENTI INDIVIDUALI**

Sulla base delle normative contrattuali ed in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, in applicazione dell'art. 40 del CCNL delle attività ferroviarie, il trasferimento individuale può essere di-

sposto dall'azienda dalla sede di lavoro del dipendente ad una sede diversa che disti fino ad una distanza pari ad 80 Km. o ad "1 ora treno".

In tale caso, in sostituzione dell'art. 73 del citato CCNL, al lavoratore competono una indennità "una tantum" pari alla retribuzione mensile globale percepita nel mese precedente il trasferimento ed un rimborso di un importo pari al costo dell'abbonamento mensile, calcolato per i treni intercity o di categoria analoga per la seconda classe, per un periodo massimo di 12 mesi.

#### ART. 14 – NORME TRANSITORIE

In fase di prima applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie gli istituiti:

- Indennità per lavoro notturno – art. 70 CCNL attività ferroviarie
- Indennità per lavoro domenicale o festivo – art. 71 del citato CCNL
- del punto 3 Indennità diverse – art. 78 del CNL Attività Ferroviarie,

fermo restando la disciplina contenuta nei singoli articoli, si conviene sull'attribuzione graduale dei relativi valori retribuiti come indicato di seguito:

A decorrere dall' 1.5.2005 e fino al 30.4.2006 ai lavoratori rientranti nelle fattispecie disciplinate dai citati articoli sarà corrisposto:

- Indennità per il lavoro notturno – art. 70  
punto 1 un' indennità oraria pari a euro 1.50  
punto 3 un'indennità giornaliera di pernottazione pari a euro 1.80
- Indennità per lavoro domenicale o festivo – art. 71  
punto 1 un'indennità pari a euro 10.00  
punto 4 un'indennità oraria pari al 10,5% delle voci retributive ivi previste
- Indennità diverse – art. 78  
punto 3 lettera a) euro 5.10  
lettera b) euro 3.40

A decorrere dall' 1.5.2006 e fino al 31.12.2006 ai lavoratori sarà corrisposto:

- Indennità per lavoro notturno – art. 70  
punto 1 un'indennità oraria pari a euro 1.80  
punto 3 un'indennità di pernottazione pari a euro 2,30
- Indennità per lavoro domenicale o festivo – art. 71  
punto 1 un'indennità pari a euro 14.00  
punto 4 un'indennità oraria pari al 21% delle voci retributive previste
- Indennità diverse – art. 78  
punto 3 lettera a) euro 10.20  
lettera b) euro 6.80

A decorrere dall' 1.1.2007 ai lavoratori saranno corrisposte le intere spettanze come disciplinato agli articoli 70, 71 e 78 del CCNL delle attività ferroviarie.

Per l'azienda:

per le OO.SS. nazionali:  
FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

**ACCORDO UNA TANTUM ED OPERAZIONI DI CONGUAGLIO**

Ai lavoratori in forza in Serfer alla data di stipula del presente accordo, a copertura del periodo 1.8.1998 – 30.04.2005, viene riconosciuto:

- un importo pro-capite una tantum di euro 13,00.=(tredici euro e zero centesimi.=) per ogni mese ricompreso nel suddetto periodo; ai lavoratori che verranno inquadrati nei livelli professionali H e G e assunti in Serfer successivamente all'1.8.1998 tale importo mensile sarà riconosciuto per i soli mesi ricompresi tra quello di assunzione ed il mese di aprile 2005.
- un importo pro-capite una tantum di euro 15,00.=(quindici euro e zero centesimi.=) per ogni mese ricompreso nel suddetto periodo; ai lavoratori che verranno inquadrati nei livelli professionali F ed E e assunti in Serfer successivamente all'1.8.1998 tale importo mensile sarà riconosciuto per i soli mesi ricompresi tra quello di assunzione ed il mese di aprile 2005.
- un importo pro-capite una tantum di euro 17,00.=(diciassette euro e zero centesimi.=) per ogni mese ricompreso nel suddetto periodo; ai lavoratori che verranno inquadrati nei livelli professionali D e C e assunti in Serfer successivamente all'1.8.1998 tale importo mensile sarà riconosciuto per i soli mesi ricompresi tra quello di assunzione ed il mese di aprile 2005.
- un importo pro-capite una tantum di euro 20,00.=(venti euro e zero centesimi.=) per ogni mese ricompreso nel suddetto periodo; ai lavoratori che verranno inquadrati nei livelli professionali di Quadro e assunti in Serfer successivamente all'1.8.1998 tale importo mensile sarà riconosciuto per i soli mesi ricompresi tra quello di assunzione ed il mese di aprile 2005.

Per i lavoratori part-time si procederà al riproporzionamento degli importi di cui sopra.

I suddetti importi pro-capite saranno corrisposti secondo le seguenti modalità:

- 50% con la retribuzione del mese di aprile 2005;
- 50% con la retribuzione del mese di settembre 2005.

Gli importi dell'una tantum di cui sopra non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale o di legge.

Tale cifra assorbe le eventuali indennità di vacanza contrattuale pregresse riferite all'intero periodo antecedente la stipula del presente accordo nonché eventuali somme previste da accordi sindacali e corrisposte a titolo di acconto su riconoscimenti derivanti dal nuovo C.C.N.L. che saranno debitamente conguagliati per il 50% con l'importo una tantum corrisposto nel mese di aprile 2005 e per il restante 50% con l'importo una tantum corrisposto nel mese di settembre 2005.

A fronte di detto riconoscimento le OO.SS. nazionali di categoria si impegnano a ritirare le eventuali vertenze tese al riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale e/o comunque collegate al rinnovo del C.C.N.L. applicabile a Serfer.

Per l'azienda:

per le OO.SS. nazionali:  
FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

## 1. NORME GENERALI

### 1.1 Applicazione

Il presente regolamento di “spostamento provvisorio” che stabilisce come unico trattamento il rimborso a “piè di lista” (obbligatorietà presentazione regolari fatture, ricevute, ecc. che documentino e comprovino analiticamente le spese sostenute), si applica al Personale dipendente della “Serfer - Servizi Ferroviari S.r.l.” che, per esigenze di servizio o di addestramento, opera al di fuori della sede di lavoro.

Pertanto, nel modulo “nota spese” attualmente in uso, devono essere indicati la sede di lavoro e quello di destinazione.

### 1.2 Autorizzazione

L'autorizzazione allo spostamento deve essere rilasciata per iscritto dal diretto superiore. Per diretto superiore si intende:

- per il personale di ufficio, il responsabile dell'ufficio di appartenenza;
- per i coordinatori di zona, il responsabile della Divisione Produzione;
- per i coordinatori di cantiere, il rispettivo coordinatore di zona;
- per il personale operativo dell'impresa ferroviaria (SEL), il Responsabile della Divisione Produzione o il referente di Divisione per l'impresa ferroviaria;
- per il personale operativo di manovra (SEM):
  - il proprio Coordinatore di Zona o di Cantiere qualora il cantiere di destinazione sia ricompreso nell'area di competenza dello stesso;
  - il proprio Coordinatore di Zona o di Cantiere, informato preventivamente l'Ufficio Produzione di Sede, qualora il cantiere di destinazione non sia ricompreso nell'area di competenza dello stesso;
- per il personale di Officina, il Responsabile Officine Manutenzioni, informato il Responsabile Gestione Mezzi;
- per il personale della squadra Manutenzioni: il Capo Squadra, informato il Responsabile Costruzione e Manutenzione Raccordi.

L'invio fuori dalla sede di lavoro di personale operativo di manovra o di linea deve essere preventivamente comunicato telefonicamente alla Divisione Produzione a cura del coordinatore di zona o coordinatore di cantiere al quale compete l'autorizzazione.

Gli spostamenti temporanei resi necessari per la partecipazione ad attività formative rivolte al personale operativo di manovra o linea richiedono, oltre all'autorizzazione del Responsabile Divisione Produzione, una preventiva intesa con l'Ufficio Risorse Umane ed il referente per l'impresa ferroviaria (garante del mantenimento delle competenze del personale SEL) al fine di valutarne più compiutamente l'utilità e l'adeguatezza.

L'autorizzazione deve riguardare: il motivo, la località, la data di effettuazione, la durata, il mezzo di trasporto utilizzato (è possibile autorizzare l'uso di autovetture personali o aerei solo dopo aver ottenuto specifico benestare da parte della Divisione Produzione o, se trattasi di lavoratori di Sede, dell'Amministratore Delegato), le eventuali spese a carattere straordinario, l'eventuale anticipo su spese di trasferta, la richiesta di biglietti di viaggio prepagati forniti dall'Azienda.

Il dipendente che, terminato uno spostamento, debba recarsi in missione in un'altra località senza rientrare nella sede di lavoro di appartenenza, inizia di fatto un nuovo spostamento. In tal caso, deve essere rispettato l'intero iter autorizzativo precedentemente illustrato.

### *1.3 Malattia e infortunio*

L'assenza per malattia o infortunio durante il periodo di spostamento provvisorio comporta:

- l'interruzione del trattamento se si verifica il rientro al domicilio, previamente autorizzato;
- la prosecuzione del trattamento, se il periodo di malattia o infortunio viene trascorso nella località di mobilità temporanea, salva la facoltà dell'Azienda di disporre, ove possibile, il rientro al domicilio.

### *1.4 Anticipi e liquidazione spese di trasferta*

Tutti gli spostamenti verranno di norma liquidati a consuntivo, a mezzo cassa del cantiere/sede di appartenenza, previa presentazione tassativa di analitica rendicontazione delle spese sostenute da riportare nel Mod. "nota spese" allegando la relativa idonea documentazione (regolari ricevute, fatture, ecc.).

Le spese non comprovate da idonea documentazione non potranno essere rimborsate; eventuali spese non documentate o comunque non dovute, che dovessero essere state liquidate anticipatamente, saranno segnalate dall'Amministrazione all'Ufficio Risorse Umane che procederà al relativo recupero tramite trattenuta sul cedolino paga.

Gli eventuali anticipi corrisposti dovranno essere commisurati alla effettiva durata dello spostamento, tenuto conto dei massimali previsti dal presente regolamento.

La nota spese, che deve essere sempre firmata dal diretto interessato, deve inoltre riportare tassativamente la firma autorizzativa del diretto superiore e, per il personale operativo del coordinatore di zona o coordinatore di cantiere utilizzatore in segno di approvazione finale e di avvenuto controllo di merito circa la riconoscibilità delle spese sostenute.

In mancanza di tali firme la nota spese sarà restituita all'interessato per la necessaria regolarizzazione.

La nota spese dovrà essere compilata per singolo mese e dovrà pervenire in Sede entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento. In caso di invio tardivo, il corrispondente rimborso slitterà di un ulteriore mese.

Le note spese saranno sottoposte ad una verifica formale e di corretta applicazione del presente regolamento da parte dell'Ufficio Risorse Umane che, dopo averle vistate, provvederà ad inoltrarle all'ufficio amministrativo per la contabilizzazione.

La nota spese deve contenere solo ed esclusivamente le spese sostenute durante il periodo di spostamento provvisorio e, quindi, non deve essere mai utilizzata per le spese di cantiere.

## **2. MEZZI DI TRASPORTO**

### *2.1 Criteri generali*

Il rimborso spese di viaggio avviene secondo l'utilizzazione dei mezzi di trasporto e relative classi come tassativamente indicato nella tabella allegata (Allegato 1 - Tabella "Rimborsi a piè di lista").

Eventuali deroghe circa il rispetto dei massimali stabiliti ed i mezzi di trasporto dovranno essere preventivamente richieste ed autorizzate dall'Ufficio Risorse Umane.

### *2.2 Rimborso e documentazione delle spese di viaggio*

#### **2.2.1 Aerei**

Le spese relative al viaggio in aereo dovranno essere preventivamente autorizzate e comprovate dagli appositi

biglietti e relative carte di imbarco che dovranno essere allegate al foglio di trasferta.

### 2.2.2 Treni e autobus urbani ed extraurbani

Le spese relative ai viaggi effettuati in treno (A/R 2<sup>a</sup> Classe, eventuale supplemento rapido 2<sup>a</sup> Classe) ed in autobus urbani ed extraurbani dovranno essere comprovate a mezzo dei regolari biglietti da allegare alla nota spese.

### 2.2.3 Taxi

Le spese per taxi urbani saranno rimborsate solo se preventivamente autorizzate dal superiore gerarchicamente responsabile, sentita la Direzione Aziendale, e comunque se comprovate da regolare ricevuta (emittente, data di emissione, percorso, importo) da allegare alla nota spese.

### 2.2.4 Autovettura personale

L'uso dell'autovettura personale, qualora non sia oggettivamente possibile l'uso di autovettura aziendale di servizio (per es. qualora non esista o, pur esistendo, non sia disponibile), deve essere tassativamente autorizzato preventivamente per iscritto dal diretto superiore.

I rimborsi chilometrici, previsti solo in caso di uso di autovettura personale e per percorsi al di fuori del Comune in cui è ubicata la sede di lavoro di appartenenza, avverranno secondo i massimali stabiliti dal presente regolamento e tenuto conto dell'effettiva distanza dalla sede di lavoro di appartenenza a quello di destinazione (riferita al percorso più breve). L'importo chilometrico riconosciuto è riportato nella tabella allegata (Allegato 1 - Tabella "Rimborsi a piè di lista").

Gli eventuali rimborsi chilometrici per percorsi effettuati nell'ambito del Comune in cui è ubicata la sede di lavoro di appartenenza saranno assoggettati alle ritenute contributive e fiscali come stabilito dalle norme di legge vigenti in materia e, pertanto, dovranno essere specificati nella nota spese mensile.

Il pedaggio autostradale sarà rimborsato solo se comprovato da apposita ricevuta che dovrà essere allegata alla nota spese.

Il dipendente che viaggia in autovettura per ragioni di servizio è tenuto al rispetto tassativo del Codice della Strada e, pertanto, eventuali sanzioni dovute a infrazioni/violazioni a tale normativa resteranno sempre e comunque a carico dell'interessato.

### 2.2.5 Autovetture a noleggio

L'utilizzo di autovetture a noleggio deve tassativamente essere autorizzato preventivamente e per iscritto da parte della Divisione Produzione se riferito a personale operativo di manovra e di impresa ferroviaria o dalla Direzione Aziendale in tutti gli altri casi.

## 3. TRATTAMENTO ECONOMICO

### 3.1 Criteri generali

Le voci di spesa per spostamenti ed i relativi massimali consentiti sono tassativamente riportati nella tabella allegata (Allegato 1 TABELLA "RIMBORSI A PIÈ DI LISTA") che prevede come unico trattamento possibile il rimborso "a piè di lista" subordinato, comunque, alla presentazione di regolare documentazione attestante, nel dettaglio, le spese sostenute per trasporto, vitto e/o alloggio.

- **Prima colazione:** viene rimborsata se la partenza avviene prima delle ore 8,00 o il rientro dopo le ore 9,00. Il rimborso della prima colazione è riconosciuto dietro presentazione di regolare ricevuta. Il rimborso della colazione consumata in albergo o in treno è riconosciuto senza limiti di massimale ed è am-

messo solo se il relativo importo risulta dalla ricevuta dell'albergo o della fattura.

- **Pranzo:** è rimborsato quando la partenza avviene prima delle ore 12,00 o il rientro dopo le ore 15,00.
- **Cena:** è rimborsata quando la partenza avviene prima delle ore 19,00 o il rientro dopo le ore 22,00.

Non è previsto alcun rimborso per pranzi e/o cene offerte a dipendenti che non siano in trasferta. Eventuali eccezioni potranno essere ammesse solo ed esclusivamente su espressa autorizzazione scritta da parte della Direzione Aziendale.

- **Pernottamento:** il pernottamento dovrà avvenire esclusivamente negli alberghi convenzionati (come risulta da elenco emesso dall'Ufficio Acquisti).

Eventuali deroghe sono ammesse qualora nella località di destinazione e dintorni non siano presenti alberghi convenzionati e, comunque, a condizione che tipologia e tariffa siano compatibili con quelli previsti dalle convenzioni aziendali.

Qualora la ricevuta o la fattura vengano rilasciate in unico importo per più servizi (pernottamento, colazione, ecc.), l'interessato dovrà richiedere il dettaglio delle singole voci di spesa che l'albergo è tenuto a rilasciare.

Le spese rimborsabili sono sempre e comunque quelle tassativamente riportate nella tabella massimali allegata (si veda Allegato 1).

### 3.1.1 Modulo "Nota Spese"

Per il rimborso delle spese sostenute il dipendente deve compilare accuratamente ed esclusivamente gli appositi moduli, previsti rispettivamente per il personale di cantiere (si veda allegato 5.2) e per il personale di Sede e coordinatori di zona (si veda allegato 5.3). Pertanto, non saranno accettati moduli diversi da quelli allegati al presente regolamento.

La Nota Spese, debitamente corredata di tutti i documenti giustificativi necessari, deve essere firmata dal dipendente e dal superiore diretto (per autorizzazione e controllo di merito).

A tal proposito, si precisa che relativamente alle note spese del personale operativo, il capo cantiere o capo area utilizzatore deve vistare i giustificativi relativi alle spese sostenute durante il periodo di utilizzo a conferma di avvenuto controllo di merito circa il rispetto dei parametri stabiliti dalla tabella massimali, l'opportunità e congruità della spesa.

La nota spese, debitamente compilata, firmata e corredata dai giustificativi, dovrà essere inoltrata all'Ufficio Risorse Umane nei termini stabiliti dal presente regolamento (entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento).

Si precisa che il modulo nota spese è nominativo per singolo dipendente.

La firma del superiore diretto e dell'effettivo utilizzatore, come più sopra specificato, costituisce, conferma dell'autorizzazione allo spostamento effettuato, avvenuto controllo circa il rispetto dei criteri generali contenuti nella presente procedura, la congruità delle spese sostenute, verifica dell'esistenza, completezza e regolarità dei documenti giustificativi a corredo che dovranno essere allegati alla nota spese, a prescindere dalle motivazioni che lo hanno determinato (produttive o di formazione).

## 4. ORE DI VIAGGIO

Per le ore trascorse in viaggio prima dell'orario normale di inizio lavoro e dopo l'orario normale di fine lavoro e per tutte le ore di viaggio nelle giornate libere per riduzione d'orario, per riposo settimanale e per festività, spetterà un importo pari all'80% della normale retribuzione oraria in atto al momento della trasferta.

Agli effetti dell'orario normale di lavoro giornaliero sarà considerato l'orario in vigore presso la Sede o cantiere di appartenenza.

Tale rimborso sarà interamente assoggettato a ritenute contributive e fiscali.

Le ore di viaggio, il mezzo di trasporto ed i tempi di viaggio autorizzati dovranno essere riportati nel foglio tra-

sferta.

## 5. ALLEGATI

### 5.1 ALLEGATO 1

#### TABELLA “RIMBORSI A PIÈ DI LISTA”

---

Prima colazione

---

Pranzo o cena

---

Pernottamento

---

Prima colazione:	rimborso massimo:	2,50 euro
Pranzo o cena:	rimborso massimo:	12,00 euro
Pernottamento:	alberghi convenzionati	

---

#### Mezzi di trasporto

---

Ferrovie:	2 <sup>a</sup> classe
W.L.:	Singolo (previa specifica autorizzazione)
Aereo:	Classe turistica (previa specifica autorizzazione)
Autostradali:	normali mezzi di linea

---

#### Rimborso Km. (solo in caso di uso autovettura personale)

euro 0.26 per ogni Km. percorso

I Km. percorsi sono calcolati con partenza dalla sede di lavoro e tenuto conto del tragitto più breve per raggiungere la sede di destinazione.

---





## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE DELLE ATTIVITÀ FERROVIARIE

ACCORDO per il REGOLAMENTO dell'Osservatorio Nazionale

Addì 15 novembre 2005, in Roma

fra

l'AGENS, Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

e

*FILT-CGIL*

*FIT-CISL*

*UILTRASPORTI*

*FAST Ferrovie*

*UGL A.F.*

*OR.S.A Ferrovie*

si è convenuto il Regolamento dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lett. A del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività Ferroviarie, nel testo allegato al presente accordo.

*AGENS*

*FILT-CGIL*

*FIT-CISL*

*UILTRASPORTI*

*FAST Ferrovie*

*UGL A.F.*

*OR.S.A Ferrovie*

Allegato

**REGOLAMENTO PER L'ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE**

Art. 1 - *Oggetto* - Il presente Regolamento disciplina le attività e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio Nazionale, di cui all'art. 1, lettera A, del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie.

Art. 2 - *Compiti* - L'Osservatorio Nazionale opererà secondo le modalità e nei termini di cui al sopracitato art. 1 del CCNL 16 aprile 2003, relativamente agli ambiti che di seguito si riportano:

a) *andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto (su strada, aereo, marittimo);*

b) *evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato delle attività ferroviarie, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria ed in particolare al Mezzogiorno;*

c) *linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;*

d) *andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;*

e) *dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;*

f) *andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore distinti per sesso con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;*

g) *formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;*

h) *tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto ferroviario, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ed all'evoluzione delle normative*

nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate;

i) *andamento delle relazioni industriali e del sistema della partecipazione negli organismi paritetici nelle imprese del settore.*

*Art. 3 - Strumenti - L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.*

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

*L'Osservatorio potrà avvalersi anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti. In tali casi, i relativi costi saranno ripartiti in eguale misura tra la rappresentanza imprenditoriale e quella sindacale.*

*Art. 4 - Composizione - L'Osservatorio Nazionale è composto da sei rappresentanti di Agens e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie, come designati dalle stesse parti. In caso di indisponibilità del rappresentante titolare, lo stesso potrà essere sostituito dal supplente designato.*

*Art. 5 - Presidente - Il Presidente dell'Osservatorio Nazionale viene nominato tra i rappresentanti designati a comporre l'Osservatorio, dura in carica 2 anni, con avvicendamento tra esponenti imprenditoriali e sindacali ed è rinnovabile. Per il primo biennio la Presidenza sarà affidata ad un componente di nomina Agens.*

*Il Presidente agisce in posizione di assoluta imparzialità ed esercita le prerogative inerenti al puntuale, ordinato ed efficace svolgimento dell'attività dell'Osservatorio, assumendosene le connesse responsabilità.*

*Il Presidente, in particolare:*

- a) convoca e presiede le riunioni, disciplinando la durata e la sequenza degli interventi dei componenti dell'Osservatorio;*
- b) provvede, sentiti i componenti dell'Osservatorio, a far predisporre ogni utile documentazione.*

*Art. 6 - Vicepresidente - Il Vicepresidente viene nominato con gli stessi criteri del Presidente e assume le sue funzioni in caso di assenza o di indisponibilità dello stesso.*

*Art. 7 – Sede e Segreteria - L'Osservatorio Nazionale ha sede presso Agens, via Appia Pignatelli n. 5, Roma e si avvale di una segreteria ivi costituita e incaricata di provvedere alle esigenze organizzative e di ufficio connesse al funzionamento dell'Osservatorio.*

*Art. 8 - Convocazione - L'Osservatorio Nazionale si riunisce di norma due volte all'anno presso la sua sede.*

*Il Presidente dell'Osservatorio, sentiti i componenti dello stesso, provvede alla definizione di un'agenda dei lavori.*

*La segreteria provvede a trasmettere la convocazione a ciascun componente dell'Osservatorio.*

*Su richiesta di almeno un terzo dei componenti dell'Osservatorio Nazionale, il Presidente convoca una riunione straordinaria dell'Osservatorio da svolgersi entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.*

*Art. 9 - Validità delle riunioni - Le riunioni dell'Osservatorio Nazionale sono validamente costituite se, trascorsi 30 minuti dall'orario di convocazione, vi sia la presenza della maggioranza sia dei componenti di Agens che di quelli di nomina sindacale, nonché del Presidente, ovvero del Vicepresidente.*

*Art. 10 - Modifiche del Regolamento - Il presente Regolamento può essere modificato solo da specifico accordo tra le parti stipulanti il CCNL 16 aprile 2003.*

## DECRETO LEGISLATIVO N° 626/94

Nelle precedenti pubblicazioni, in materia di Sicurezza, il decreto legislativo lo abbiamo volontariamente pubblicato articolo per articolo, perché il n.s. lettore lo potesse leggere attentamente, senza incorrere nel rischio di annoiarsi, trascurando eventuali paragrafi che invece meritavano di essere letti ed approfonditi.

Avremo potuto distribuire il decreto completo tutto in una volta, con il sicuro risultato di accantonarlo e dimenticato in qualche luogo, o libreria delle nostre abitazioni non potendolo consultarlo in caso di necessità.

Pertanto abbiamo pensato di fare cosa gradita a divulgarlo in PILLOLE.

Infatti pensiamo che l'argomento deve essere noto, non solo agli attori principali della 626 ma a tutti i lavoratori, anche a quelli più "distratti", ossia quelli che pensano che finite le sue ore di lavoro, tutto sia finito e che fino a quanto non succede nulla a se stesso tutto va a gonfie vele.

Si trattava insomma di sollecitare anche i "Pigri" a sapere dell'esistenza di un decreto che li salva-guarda sotto l'aspetto della sicurezza.

Speriamo di esserci riusciti.

Nel caso ciò non fosse stato ancora recepito, in questo articolo abbiamo riepilogato tutto il decreto in una sorta di riassunto.

Dai prossimi numeri, entreremo nello specifico di norme tecniche e leggi inerenti l'applicazione del D.Lgs.626.

### RIEPILOGO

Quante volte Il decreto, nel corso di questi ultimi anni, oltre alle variazioni introdotte con il D.Lgs. 242 del 1996, è stato aggiornato sulla base delle nuove direttive europee e di alcune sentenze della corte di giustizia europea.

Citiamo di seguito gli aggiornamenti che interessano la trattazione del presente fascicolo:

- Decreto legislativo del 04-08-99, n° 359, "Attuazione della direttiva 95/63/CE che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori";
- Legge 1° marzo 2002, N° 39, "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea;
- Legge comunitaria 2001; Legge 8 gennaio 2002, n°1, "Allargamento della figura del Medico Competente".

Le norme contenute nel D.Lgs. 626/94 e successivi aggiornamenti definiscono un sistema compiuto, che tende a responsabilizzare tutti i soggetti presenti nei processi produttivi, nella consapevolezza che solo con il coinvolgimento e la partecipazione è possibile realizzare un efficace tutela della salute e della sicurezza sui posti di lavoro.

Il sistema introdotto si focalizza su di un punto centrale: la prevenzione, ossia i comportamenti con cui prevedere (e di conseguenza prevenire) i danni che i lavoratori potrebbero subire durante lo svolgimento della loro attività professionale.

Si è passati così dalla cultura della riparazione del danno a quella della sua prevenzione. Ad integrare il decreto sono stati portati i seguenti riferimenti legislativi in materia di sicurezza:

- l'Accordo Interconfederale delle ferrovie dello Stato tra Cgl, Cisl, Uil e Confindustria del 22-06-95;
- l'Accordo delle Ferrovie dello Stato del 12-04-96;
- l'Accordo delle Ferrovie dello Stato del 13-09-00.

Nella **PARTE PRIMA** vengono riportate le definizioni, i soggetti e gli attori della prevenzione;

Nella **PARTE SECONDA** vengono riportati i diritti, i doveri, i compiti e le sanzioni dei soggetti e degli attori della prevenzione.

### **PARTE PRIMA**

#### **DEFINIZIONI – I SOGGETTI INTERESSATI - GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE DEFINIZIONI**

##### **UNITA' PRODUTTIVA: (art. 2, comma 1, lett. i D.Lgs. 626/94)**

Stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

##### **PREVENZIONE: (art. 2, comma 1)**

Il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno (*lett. g D.Lgs. 626/94*)

### **I SOGGETTI**

##### **LAVORATORE: (art. 2, comma 1, lett. a D.Lgs. 626/94)**

Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro.

##### **DATORE DI LAVORO: (art. 2, comma 1, lett. b D.Lgs. 626/94)**

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa o dell'unità produttiva in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

##### **PREPOSTO: (art. 1 del D.M. Trasporti del 18-05-1978 )**

Per "Preposti" si intendono i dipendenti che sovrintendono direttamente all'esecuzione del lavoro; la giurisprudenza ha specificato che il preposto è il capo della minima unità operativa e chiunque di fatto, per capacità tecnica o per esperienza ne assume la dirigenza.

La definizione di preposto non è stata modificata dal D.Lgs. 626/94.

**DIRIGENTE:**

Qualsiasi persona fisica qualificata da una professionalità specifica, in grado di sostituire il datore di lavoro nell'azienda, per assumerne le funzioni in un reparto o settore.

*(Vedi Sentenza Cassazione n. 12860/1998)*

Data la mutevolezza degli assetti organizzativi di una moderna impresa, tanto più quanto di notevoli dimensioni, in una realtà, caratterizzata da una pluralità di dirigenti, di diverso livello, distribuiti nell'alto, medio, basso management fa sì che la qualifica dirigenziale è riconosciuta non solo a coloro che partecipano alle scelte strategiche ma anche a coloro che hanno la funzione di attuare tali scelte e di preordinare gli strumenti operativi, nell'ambito di un diffuso decentramento dei poteri decisionali.

**SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI:** *(art. 2, comma 1, lett. c D.Lgs. 626/94)*

Insieme delle persone, sistemi, e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda

**RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:** *(art. 2, comma 1, lett. e D.Lgs. 626/94)*

Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate per dirigere il servizio di prevenzione e protezione.

**MEDICO COMPETENTE:** *(art. 2, comma 1, lett. d D.Lgs. 626/94)*

Medico in possesso di uno dei seguenti titoli specificati nell'art. 2 del D.Lgs. 626/94.

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:** *(art. 2, comma 1, lett. f D.Lgs. 626/94)*

Persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza.

**SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ANTINCENDIO E PRONTO SOCCORSO:** *(art. 4, comma 5, lett. a D.Lgs. 626/94)*

Persone designate dal datore di lavoro incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze.

**VIGILANZA:** *(art. 23, comma 1, 2, D.Lgs. 626/94)*

La vigilanza sulla legislazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è svolta:

- Dalla Azienda Unità Sanitaria Locale;
- Dal corpo Nazionale dei Vigili del fuoco, per quanto di specifica competenza;
- Per le attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con apposito decreto, l'attività di vigilanza può essere esercitata anche dall'Ispettorato del lavoro, previa informazione preventiva alla A.U.S.L. competente per il territorio.

**ORGANISMI PARITETICI:** (art. 20, comma 1, D.Lgs. 626/94)

A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

(Verbale Accordo F.S. del 12-04-1996)

E' costituito l'osservatorio Nazionale per l'igiene ambientale e la sicurezza del lavoro composto:

- **pariteticamente** da quattro rappresentanti per ciascuna delle due parti intendendo per tali la F.S. s.p.a. da un lato e le organizzazioni sindacali Filt, Fit, Uilt e Fisafs dall'altra;
- **pariteticamente** integrato da due ulteriori rappresentanti per ciascuna delle parti intendendo per tali la F.S. s.p.a. da un lato e il Comu e il Sma dall'altra nell'ambito delle rispettive competenze e in occasione della trattazione di problematiche inerenti agli ambienti del lavoro del settore macchina.

L'osservatorio ha compiti di **monitoraggio e ricognizione delle problematiche emergenti in materia**, svolgendo la propria attività **in sintonia con le linee guida elaborate dall'organismo paritetico nazionale costituito ai sensi dell'accordo Interconfederale del 22-06-1995.**

Sono costituiti a livello territoriale organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori con funzioni di Orientamento nella:

- **Promozione** di iniziative formative nei confronti dei lavoratori;
- **Conciliazione** in prima istanza delle controversie insorte tra le parti sull'applicazione dei diritti previsti dalle norme vigenti di: rappresentanza, informazione e formazione; in caso di mancato raggiungimento di una soluzione concordata le parti si rivolgeranno all'Organismo paritetico provinciale territorialmente competente previsto dall'accordo interconfederale del 22-06-1995.

## PARTE SECONDA

### I DIRITTI, I DOVERI, I COMPITI E LE SANZIONI DEI SOGGETTI E DEGLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

La necessità di dare la migliore possibile diffusione dei diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti ha fatto sì, anche sulla base dei risultati dell'analisi infortuni e del questionario sul recepimento della normativa, che venissero trattati anche i diritti, i doveri, i compiti e le sanzioni degli altri soggetti e degli attori della prevenzione. La ragione fondamentale è che il lavoratore deve prendere coscienza del fatto che egli stesso è un soggetto attivo della sicurezza sul luogo di lavoro; e per essere a conoscenza dei suoi diritti e doveri in materia di sicurezza sul luogo di lavoro deve essere anche a conoscenza dei diritti, dei doveri e dei compiti degli altri soggetti e degli attori della prevenzione.

*I DOVERI E I DIRITTI DEL LAVORATORE*  
*I DOVERI*

**I DOVERI DEI LAVORATORI (art. 5 D.Lgs. 626/94)**

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

**Il lavoratore, quindi, diviene soggetto attivo e partecipa del miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.**

I lavoratori sono tenuti a:

- **osservare** le disposizioni e le istruzioni per la protezione collettiva e individuale;
- **utilizzare correttamente** i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
- **utilizzare correttamente** i dispositivi di protezione individuale;
- **segnalare immediatamente** al datore di lavoro, ai dirigenti, ai preposti, le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e le condizioni di pericolo;
- **segnalare** le deficienze riscontrate al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- **non compiere** di propria iniziativa operazioni che non sono di loro competenza;
- **sottoporsi** ai controlli sanitari;
- **contribuire** con il datore di lavoro, con i dirigenti e con i preposti all'adempimento degli atti necessari alla tutela della salute o a quelli imposti dalle autorità competenti.

**I DOVERI DEI LAVORATORI CONCERNENTI LE ATTREZZATURE DA LAVORO**  
*(art. 39 D.Lgs. 626/94)*

I lavoratori sono tenuti a:

- **sottoporsi** ai programmi di formazione e addestramento;
- **utilizzare** le attrezzature conformemente alle istruzioni ricevute;
- **aver cura** delle attrezzature di lavoro senza apportare modifiche di loro iniziativa;
- **segnalare** eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro, ai dirigenti o ai preposti.

**I DOVERI DEI LAVORATORI CONCERNENTI I DISPOSITIVI  
DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**  
*(art. 40 D.Lgs. 626/94)*

**Per D.P.I. si intendono le attrezzature da indossare e tenere allo scopo di proteggere dai rischi che possono minacciare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.**

**Non sono D.P.I.:**

- gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificatamente destinati a proteggere il lavoratore;

- le attrezzature dei servizi di soccorso e salvataggio;
- gli apparecchi portatili per individuare rischi e fattori nocivi;
- le attrezzature di protezione individuale delle forze armate e delle forze di polizia...;
- le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;
- i materiali per l'autodifesa e la dissuasione.

### DOVERI D'USO DEI D.P.I. (art. 41 D.Lgs. 626/94)

I D.P.I. debbono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di prevenzione collettiva o da metodi di organizzazione del lavoro.

### DOVERI DEI LAVORATORI SU I D.P.I. (art. 44 D.Lgs. 626/94)

#### I lavoratori devono:

- **sottoporsi** al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro;
- **utilizzare** i D.P.I. messi a loro disposizione conformemente all'informazione alla formazione e all'addestramento eventualmente organizzato;
- **avere cura** dei D.P.I. messi a loro disposizione;
- **non apportarvi** modifiche di loro iniziativa;
- **seguire** le procedure aziendali in materia di riconsegna dei D.P.I.;
- **segnalare** immediatamente al datore di lavoro al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato.

### I DIRITTI

---

#### DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI PERICOLO GRAVE E IMMINENTE

(art. 14 D.Lgs. 626/494)

#### Il lavoratore non può subire pregiudizio alcuno quando:

- in caso di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato, **si allontana** dal posto di lavoro e non può subire pregiudizio alcuno;
- in caso di pericolo e nell'impossibilità di contattare i propri superiori gerarchici, **prende delle iniziative** per evitare le conseguenze di tale pericolo e non può subire pregiudizio alcuno a meno che non abbia commesso gravi negligenze.

Nota: come si vede il lavoratore non può essere incolpato se si mette al riparo dai pericoli, né se opera per evitare le conseguenze di essi.

Appare chiaro che tutti i lavoratori hanno responsabilità che conseguono direttamente dalle istruzioni ricevute e dalla specifica formazione a cui sono stati sottoposti.

#### DIRITTI DEI LAVORATORI PER QUANTO CONCERNE L'INFORMAZIONE

(art. 21 D.Lgs. 626/94)

Il lavoratore deve essere informato su:

- **i rischi** per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- **le misure** e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- **i rischi** specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali;
- **i pericoli** connessi all'uso di sostanze e preparati;
- **le procedure** che riguardano il pronto soccorso e l'antincendio;
- **il responsabile** del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente;
- **i nominativi** dei lavoratori incaricati di applicare le misure relative alla prevenzione incendio, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso.

#### DIRITTI DEI LAVORATORI PER QUANTO CONCERNE LA FORMAZIONE (art. 22 D.Lgs. 626/94)

##### **La formazione deve avvenire:**

- **All'atto** della assunzione;
- **In caso** di trasferimento e cambiamento di mansioni;
- **All'atto** dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- **Periodicamente** in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione, durante l'orario di lavoro e senza comportare oneri economici a carico, sufficiente e adeguata in materia di sicurezza con particolare riferimento al posto di lavoro e alle proprie mansioni.**

#### I DIRITTI DEI LAVORATORI CONCERNENTI LE ATTREZZATURE DA LAVORO (art. 36 D.Lgs. 626/94)

**Le attrezzature non messe a disposizione dei lavoratori da parte del datore di lavoro e debbono soddisfare alle disposizioni legislative e regolamentari in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori stessi ad esse applicabili.**

#### I DIRITTI DEI LAVORATORI CONCERNENTI I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (art. 42 D.Lgs. 626/94)

##### **I D.P.I. devono:**

- **essere conformi** alle prescrizioni di legge;
- **essere adeguati** ai rischi da prevenire;
- **essere adeguati** alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- **tener conto** delle esigenze ergonomiche e di salute del lavoratore;
- **poter essere** adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità;
- **essere compatibili** e mantenere la propria efficacia nel caso di rischi che richiedano l'uso simultaneo di più D.P.I..

LE SANZIONI IMPUTABILI AL LAVORATORE  
 CONTRAVVENZIONI COMMESSE DAI LAVORATORI  
 (art. 93 D.Lgs. 626/94)

I lavoratori sono puniti:

- **Con l'arresto fino ad un mese** o con **l'ammenda di euro 207 a euro 620** per la violazione degli articoli **5**, comma 2; **12**, comma 3, primo periodo; **39**; **44**; **84**, comma 3;
- **Con l'arresto fino a quindici giorni** o con **l'ammenda di euro 103 a euro 310** per la violazione degli articoli **67**, comma 2; **84**, comma 1.

*I DOVERI E DIRITTI DEL DATORE DI LAVORO  
 I DOVERI e I DIRITTI*

---

**Il datore di lavoro:** (art. 4 D.Lgs. 626/94)  
**in relazione alla natura dell'unità produttiva**

**VALUTA I RISCHI:**

- Nella scelta delle attrezzature di lavoro.
- Nella scelta delle sostanze e dei preparati chimici impiegati.
- Nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

In relazione all'esito della valutazione precedentemente richiamata **elabora** in collaborazione con:

**il R.S.P.P,**  
**il medico competente;**

previa consultazione del

**rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,**  
**zione**  
**Rischi.**

**elabora un Documento della Valuta-**  
**di**

**Il documento della Valutazione di Rischi contenente:**

- **Una relazione** sulla valutazione dei rischi nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- **l'individuazione** delle misure di prevenzione e protezione e dei D.P.I.;
- **il programma** delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

**Aggiorna le misure di prevenzione in relazione:**

- ai mutamenti organizzativi e produttivi;
- al grado di evoluzione della tecnica di prevenzione e protezione.

**Tiene conto nell'affidare i compiti ai lavoratori:**

- delle capacità;

- delle condizioni degli stessi.

**Fornisce idonei dispositivi di protezione individuale ai lavoratori.**

**Prende le misure appropriate affinché accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico soltanto i lavoratori che abbiano ricevuto istruzioni specifiche.**

**Richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori:**

- delle norme vigenti;
- delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza;
- di uso dei mezzi di protezione collettiva e individuale.

**Richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal D.Lgs. 626/94 e lo informa sui rischi e processi connessi all'attività produttiva.**

**Adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e da istruzioni affinché i lavoratori abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa in caso di pericolo grave, immediato, inevitabile.**

**Si astiene salvo eccezioni debitamente motivate dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione in cui persiste un pericolo grave e immediato.**

**Permette ai lavoratori di verificare, tramite il R.L.S., l'applicazione delle misure di sicurezza e protezione.**

**Consente al R.L.S. di accedere alle informazioni e alla documentazione relativa a:**

- valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative;
- le sostanze e i preparati pericolosi;
- le macchine e gli impianti;
- l'organizzazione e gli ambienti di lavoro;
- gli infortuni e le malattie professionali.

**Consulta il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori in ordine:**

- alla stesura del D.V.R.;
- alla designazione degli addetti del servizio di prevenzione protezione, prevenzione incendi, pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- alla organizzazione della formazione degli addetti del punto precedente.

**Tiene un registro:**

- dove sono annotati gli infortuni sul lavoro con riferimento al modello approvato con decreto del ministero del lavoro e della previdenza sociale (*art. 393 D.P.R. 547/55*);
- conservato sul luogo del lavoro a disposizione degli organi di vigilanza e del R.L.S.

**Adotta le misure necessarie ai fini di:**

- prevenzione incendi;
- evacuazione dei lavoratori;
- caso di pericolo grave e immediato.

I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO DEL DIRIGENTE E DEL PREPOSTO  
(*art. 4 D.Lgs. 626/94*)

**Il datore di lavoro:**

- **designa** il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole previste dal D.Lgs. 626/94;
- **designa** gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole previste dal D.Lgs. 626/94;
- **nomina** il medico competente nei casi previsti;
- **designa** i lavoratori incaricati del servizio prevenzione incendi e lotta antincendio;
- **designa** i lavoratori incaricati dell'evacuazione in caso di pericolo grave e immediato;
- **designa** i lavoratori incaricati del salvataggio e del pronto soccorso.

**Il datore di lavoro adotta o fa adottare dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori.**

**Il datore di lavoro una volta designate tutte le figure precedentemente descritte non ha in questa maniera scaricato l'assolvimento dei suoi obblighi.**

**Tenendo conto di uno dei principi del D.Lgs. 626/94 relativo alla responsabilità a catena, demanda gli incarichi concernenti le misure necessarie per la salvaguardia e la salute e la sicurezza dei lavoratori, ma non per questo si esime dalla relativa responsabilità.**

I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO CONCERNENTI LE ATTREZZATURE DA LAVORO  
(art. 35 D.Lgs. 626/94)

**Il datore di lavoro deve:**

- **mettere a disposizione** attrezzature adeguate al lavoro da svolgere;
- **organizzare il lavoro** in modo tale che si riducano al minimo i rischi connessi all'uso di attrezzature di lavoro e che esse non possono essere usate per operazioni per le quali non sono adatte;
- **scegliere** le attrezzature in funzione di:
  - condizioni e caratteristiche del lavoro da svolgere;
  - i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
  - i rischi derivanti dall'uso delle attrezzature stesse;
  - i sistemi di comando che devono essere sicuri anche tenendo conto dei guasti, dei disturbi e delle sollecitazioni prevedibili in relazione all'uso progettato dell'attrezzatura;
- **prendere le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano:**
  - installate conformemente alle istruzioni del fabbricante;
  - utilizzate correttamente;
  - oggetto di una idonea manutenzione e siano corredate da apposite istruzioni d'uso;
  - disposte in maniera da ridurre i rischi per gli utilizzatori e per le altre persone;
- **per le attrezzature mobili, semoventi o non semoventi provvede:**
  - che ci sia una regolare durante la manovra nella zona di lavoro;
  - a predisporre misure organizzative atte ad evitare che i lavoratori a piedi che si trovano nella zona di attività di attrezzature semoventi non subiscano danno da tali attrezzature;
  - che il trasporto di lavoratori su attrezzature di lavoro mobili avvenga su posti sicuri predisposti a tal fine;
  - che le attrezzature mobili dotate di motore a combustione siano utilizzate soltanto qualora sia

assicurata una quantità di aria sufficiente;

• **per le attrezzature di lavoro destinate a sollevare carichi provvede ad assicurare che:**

- gli accessori per il sollevamento siano scelti in funzione;
  - dei carichi da movimentare;
  - dei punti di presa;
  - del dispositivo di aggancio;
  - delle condizioni atmosferiche;
  - della configurazione dell'imbracatura;
  - le combinazioni di più accessori di sollevamento siano contrassegnate in modo chiaro per consentire all'utilizzatore di conoscerne le caratteristiche;
  - siano adottate misure affinché venga evitata la collisione dei carichi e degli elementi di due o più attrezzature i cui raggi d'azione si intersecano;
  - i lavori siano organizzati in modo tale che tutte le operazioni di sollevamento siano correttamente progettate e controllate;
  - i lavori di aggancio e sgancio manuale dei carichi possano essere svolti con la massima sicurezza;
  - in caso di interruzione parziale o totale dell'energia di alimentazione e durante il sollevamento di carichi non guidati siano prese misure per evitare di esporre i lavoratori ai rischi relativi;
  - in caso di condizioni metereologiche che si degradano al punto tale da mettere in pericolo la sicurezza di funzionamento e durante il sollevamento di carichi non guidati siano prese misure per evitare di esporre i lavoratori ai rischi relativi;
  - sulla base della normativa vigente **provvedere** affinché le attrezzature di cui all'allegato XIV del D.Lgs. 626/94 siano sottoposte a "verifiche" al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;
- **assicurarsi** nel caso in cui l'uso delle attrezzature richieda particolari conoscenze o responsabilità che:
- l'uso delle attrezzature sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati;
  - le riparazioni e le manutenzioni siano fatte da lavoratori con specifica qualifica.

Doveri di Informazione del datore di lavoro concernente l'uso delle attrezzature (*art. 37 D.Lgs. 626/94*)

**Il datore di lavoro deve provvedere a dare informazioni e istruzioni relative:**

- alle modalità e condizioni di impiego delle attrezzature;
- sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente circostante anche se da essi non utilizzate direttamente;
- alle situazioni anormali prevedibili;

Doveri di Formazione e Addestramento del datore di lavoro con cernente l'uso delle attrezzature (*art. 38 D.Lgs. 626/94*)

**Il datore di lavoro deve assicurarsi che:**

- I lavoratori incaricati di usare le attrezzature siano adeguatamente formati sull'uso delle stesse e in particolare sull'uso di quelle che richiedono conoscenze e realtà particolari.

## I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO CONCERNENTI

## I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (art. 43 D.Lgs. 626/94)

**Il datore di lavoro (ai fini della scelta dei D.P.I.):**

- **effettua** l'analisi e la valutazione dei rischi non evitabili con altri mezzi;
- **individua** le caratteristiche dei D.P.I. necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
- **valuta** le caratteristiche dei D.P.I. disponibili sul mercato sulla base di:
  - informazioni a corredo dei D.P.I. fornite dal fabbricante;
  - norme d'uso stabilite dall'art. 45 del D.Lgs. 626/94.

**Il datore di lavoro (anche sulla base delle norme d'uso di cui all'art. 45 del D.Lgs. 626/94) deve:**

- Individuare le condizioni d'uso dei D.P.I. specie per quanto riguarda la durata in funzione di:
- entità del rischio;
- frequenza di esposizione al rischio;
- caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
- prestazioni dei D.P.I..

**Il datore di lavoro deve:**

- **mantenere** i D.P.I. efficienti ed in buone condizioni igieniche;
- **provvedere** che i D.P.I. siano utilizzati solo per gli usi previsti salvo casi specifici ed eccezionali;
- **fornire** al lavoratore istruzioni comprensibili circa il corretto uso dei D.P.I. e circa la loro funzione;
- **destinare** ogni D.P.I. ad un uso personale e quando le circostanze richiedano l'uso di uno stesso D.P.I. da parte di più persone, prendere misure adeguate per evitare problemi sanitari ed igienici;
- **rendere** disponibile in azienda informazioni adeguate su ogni D.P.I.;
- **informare** preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il D.P.I. lo protegge;
- **assicurare** una formazione adeguata circa l'uso corretto dei D.P.I. e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei D.P.I..

I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO CONCERNENTI  
LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI**Il datore di lavoro deve quando è possibile (art. 48 D.Lgs. 626/94):**

- **Evitare** la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori;
- Quando non è possibile **evitare** la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori;
- **Adottare** le misure organizzative necessarie, ricorrere a mezzi appropriati o fornire ai lavoratori stessi mezzi adeguati allo scopo di ridurre i rischi connessi alla movimentazione;
- **Organizzare** i posti di lavoro in modo che la movimentazione dei carichi sia quanto più possibile sicura e sana.

**Doveri concernenti l'informazione e la formazione concernenti la movimentazione manuale dei carichi (art. 49 D.Lgs. 626/94)**

Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori informazioni per quanto riguarda:

- Il peso di un carico;
- Il centro di gravità o il lato più pesante nel caso di carico eccentrico;
- La movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono in caso che queste attività non vengano eseguite in modo corretto.

*LE SANZIONI IMPUTABILI AL DATORE DI LAVORO, AL DIRIGENTE E AL PREPOSTO*

### **CONTRAVVENZIONI COMMESSE DAI DATORI DI LAVORO E DAI DIRIGENTI (art. 89 D.Lgs. 626/94)**

Si vogliono indicare unicamente le casistiche individuate dalla legge senza voler specificare volutamente gli articoli i commi e le lettere per i quali i datori di lavoro e i dirigenti sono punibili per dare unicamente l'immagine delle contravvenzioni ad essi imputabili.

Gli articoli, i commi e le lettere omessi riferiti alle casistiche si possono consultare direttamente sul D.Lgs. 626/94 art.89.

- **Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.549 a euro 4.132** per la violazione degli articoli ....;
- **Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:**
- **Con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.549 a euro 4.132** per la violazione degli articoli ....;
- **Con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda di euro 516 a euro 2.582** per la violazione degli articoli ....;
- **Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 516 a euro 3.099** per la violazione degli articoli....

### **CONTRAVVENZIONI COMMESSE DAI PREPOSTI (art. 90 D.Lgs. 626/94)**

Si vogliono indicare unicamente le casistiche individuate dalla legge senza voler specificare volutamente gli articoli i commi e le lettere per i quali i preposti sono punibili per dare unicamente l'immagine delle contravvenzioni ad essi imputabili.

Gli articoli, i commi e le lettere omessi riferiti alle casistiche si possono consultare direttamente sul D.Lgs. 626/94 art.89.

- **I preposti sono puniti:**
- **Con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda di euro 258 a euro 1.033** per la violazione degli articoli ....;
- **con l'arresto sino ad un mese o con l'ammenda di euro 155 a euro 516** per la violazione degli articoli .....

## **I DIRITTI E I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE I DIRITTI**

---

**I dipendenti dell'azienda che compongono il servizio (art. 8 D.Lgs. 626/94):**

- **Devono** essere in numero sufficiente;
- **Devono** possedere le capacità necessarie;
- **Devono** disporre di tempo e di mezzi adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati;
- **Non possono** subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

**Il datore di lavoro deve comunicare il nominativi della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 8 D.Lgs. 626/94):**

- All'ispettorato del lavoro;
- Alle aziende unità sanitarie locali territorialmente competenti.

**Il datore di lavoro deve dare al servizio di prevenzione e protezione informazioni su (art. 9 D.Lgs. 626/94)**

- La natura dei rischi;
- L'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure di prevenzione e protettive;
- La descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- I dati del registro infortuni e delle malattie professionali;
- Le prescrizioni degli organi di vigilanza.

## *I COMPITI*

---

### **COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (art. 9 D.Lgs. 626/94)**

**Il servizio di prevenzione e protezione provvede:**

- **All'individuazione** dei fattori di rischio;
- **Alla valutazione** dei rischi;
- **All'individuazione** delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- **Ad elaborare** le misure preventive, protettive e i sistemi di controllo;
- **Ad elaborare** le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- **A proporre** i programmi di formazione e informazione dei lavoratori;
- **A partecipare** alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza previste nelle riunioni periodiche;
- **A fornire** ai lavoratori le informazioni previste dall'art 21 del D.Lgs. 626/94.

**Il servizio di prevenzione e protezione è tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.**

### I DIRITTI E I DOVERI DEL MEDICO COMPETENTE:

#### *I DIRITTI E I DOVERI*

---

**Il medico competente (art. 17 D.Lgs. 626/94):**

- **collabora** con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione all'elaborazione del D.V.R.;
- **effettua** gli accertamenti sanitari,
- **esprime** giudizi di idoneità alla mansione di lavoro;
- **istituisce** e aggiorna per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria una cartella sanitaria e di rischio;
- **fornisce** informazione ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- **informa** ogni lavoratore interessato del risultato degli accertamenti sanitari fornendo, a richiesta, copia della documentazione sanitaria;
- **effettua** le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- **collabora** all'attività di informazione e formazione;
- congiuntamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione **visita** gli ambienti di lavoro almeno due volte l'anno;
- **relaziona**, in occasione delle riunioni periodiche, ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori i risultati anonimi degli accertamenti clinici effettuati fornendo indicazione sul risultato.

**Il datore di lavoro può scegliere il Medico Competente tra (art.17 D.Lgs. 626/94):**

- i dipendenti delle strutture pubbliche esterne purché non svolgano attività di vigilanza;
- i dipendenti di strutture private;
- i liberi professionisti;
- i propri dipendenti.

**LE SANZIONI IMPUTABILI AL MEDICO COMPETENTE****CONTRAVVENZIONI COMMESSE DAL MEDICO COMPETENTE (art. 92 D.Lgs. 626/94)**

Si vogliono indicare unicamente le casistiche individuate dalla legge senza voler specificare volutamente gli articoli i commi e le lettere per i quali il medico competente è punibile per dare unicamente l'immagine delle contravvenzioni ad esso imputabili.

Gli articoli, i commi e le lettere omessi riferiti alle casistiche si possono consultare direttamente sul D.Lgs. 626/94 art.89.

- **Il medico Competente è punito:**
- **Con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda di euro 516 a euro 3.099** per la violazione degli articoli ....;
- **Con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda di euro 258 a euro 1.549** per la violazione degli articoli....

I DIRITTI E I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE  
ANTINCENDIO E PRONTO SOCCORSO:

**I DIRITTI E I COMPITI**

Il datore di lavoro, ai fini della designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza, deve tener conto (*art. 12 D.Lgs. 626/94*):

- della dimensione dell'azienda;
- dei rischi specifici dell'azienda o unità produttiva.

**I lavoratori non possono rifiutare la designazione se non per giustificato motivo.**

Essi devono essere (*art. 12 D.Lgs. 626/94*):

- formati;
- in numero sufficiente;
- disporre di attrezzature adeguate in base alle dimensioni o alla natura dei rischi dell'azienda.

I DIRITTI E I COMPITI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

### **I DIRITTI E I COMPITI**

(*art. 19 D.Lgs. 626/94*)

#### **1) Il rappresentante per la sicurezza:**

- **accede** ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- **è consultato preventivamente e tempestivamente** in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione e programmazione e verifica della prevenzione nell'azienda;
- **è consultato sulla designazione** degli addetti al servizio di prevenzione, attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- **è consultato in merito** all'organizzazione della formazione;
- **riceve** le informazioni e documentazioni inerenti la: valutazione dei rischi, le misure di prevenzione relative, le sostanze nocive e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- **riceve** informazioni provenienti da i servizi di vigilanza;
- **riceve** una formazione adeguata comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22 del D.Lgs.626/94;
- **promuove** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- **formula** osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- **partecipa** alle riunioni periodiche;
- **fa proposte** in merito all'attività di prevenzione;
- **avverte** il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- **può fare ricorso** alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

**2) Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.**

- 3) *Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.*
- 4) *Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.*
- 5) *Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al Documento di Valutazione del Rischio, nonché al registro degli infortuni sul lavoro.*

#### **Procedure per l'elezione e la designazione del R.L.S. (Accordo F.S. 13 Settembre 2000):**

- **Le unità produttive**, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 626/94 e dell'accordo interconfederale del 22-06-1995, sono coincidenti con quelle definite per la costituzione delle R.S.U. così come risultano dall'allegato A dell'accordo del 13-09-2000 e tenendo conto della loro articolazione per collegi elettorali.
- **Il numero dei rappresentanti per la sicurezza, stabilito nell'allegato a dell'accordo del 13-09-2000**, è calcolato tenendo conto del numero dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi coloro in part-time, dei dipendenti con contratto di formazione e lavoro e con contratto a tempo determinato occupati complessivamente nell'unità produttiva, sulla base di una valutazione complessiva della presente intesa e **tenendo conto dei rapporti di eleggibilità previsti dal D.Lgs. 626/94 e dall'accordo interconfederale del 22-06-1995** e garantendo comunque, nelle unità produttive nelle quali il numero di R.L.S. così individuato risultasse inferiore al numero di collegi o sezioni elettorali definiti nell'allegato A, ad eccezione dei collegi "Quadri", un RLS per ciascun collegio o sezione elettorale.
- **Ai fini della elezione dei R.L.S. nelle unità produttive** come definite al precedente punto 1, sono competenti a presentare liste di candidati, anche congiuntamente, esclusivamente le strutture regionali ex compartimentali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.
- **Ai fini dello svolgimento delle elezioni dei R.L.S. si confermano i medesimi organismi e modalità previste nel regolamento elettorale** (ad eccezione del punto 6) **per il rinnovo delle RSU nell'allegato 1 dell'accordo del 13-09-2000.**

#### **AGIBILITA' PER I RAPPRESENTANTI DELLA SICUREZZA**

*(Verbale di Accordo F.S. 12 Aprile 1996):*

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19 del D.Lgs. 626/94 i, R.L.S., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 non viene utilizzato il monte di 40 ore del punto precedente ma saranno concessi permessi autorizzati dal capo di unità di appartenenza per il tempo necessario senza perdita di retribuzione.

I permessi per gli adempimenti che non rientrano nei predetti punti b), c), d), g), i), l) dell'art.19, saranno autorizzati dal dirigente preposto all'unità di appartenenza del R.L.S., su richiesta scritta del R.L.S. stesso che dovrà essere presentata almeno 48 ore prima tramite il capo impianto.

In occasione di eventuali spostamenti connessi con l'espletamento delle attività previste dall'art. 19 il R.L.S. fruisce dei Ferrotel, compatibilmente con le disponibilità aziendali, previa autorizzazione del dirigente responsabile dell'unità di appartenenza del R.L.S.

ATTRIBUZIONI DEL R.L.S.  
(Verbale di Accordo F.S. 12 Aprile 1996 )

**Accesso ai luoghi di lavoro:**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive delle previsioni di legge e dei regolamenti interni di esercizio e di sicurezza.

Il R.L.S. segnala preventivamente al responsabile per l'unità produttiva le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

**Modalità di consultazione:**

Il Responsabile dell'unità produttiva consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S. che conferma la consultazione apponendo la propria firma sullo stesso.

**Informazione e documentazione aziendale:**

Il R.L.S. ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Il R.L.S. ha diritto di consultare il rapporto di valutazione del rischio.

Il R.L.S. ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

**Formazione del R.L.S.:**

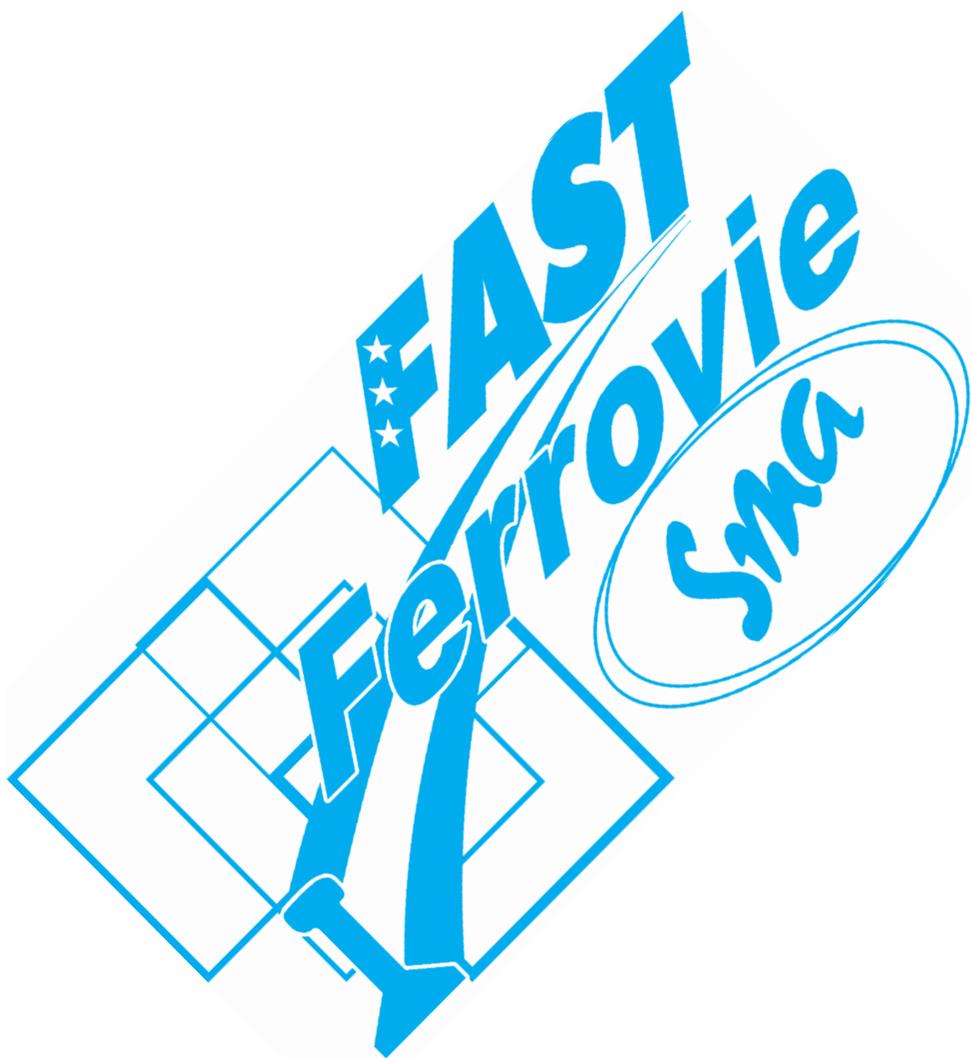
Il R.L.S. ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19 comma 1 lettera g) del D.Lgs. 626/94.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma complessivo di 32 ore che si articolerà in un modulo di formazione generale e in un modulo di formazione specifica.

I programmi formativi saranno discussi in sede di osservatorio nazionale e definiti dalla società avendo riguardo alle proposte formulate dagli osservatori territoriali paritetici.

**Riunioni periodiche:**

Il R.L.S. può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.



**EAST**



**Ferrovie**

**S.p.A.**