

CONTRATTO AZIENDALE

TRENORD

MILANO 21 GIUGNO 2012

Indice

PARTE 1: PREMESSA.....	3
ART. 1 PREMESSA	3
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 DECORRENZA E DURATA	4
ART. 4 PROCEDURA DI RINNOVO	4
PARTE 2: SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI	5
ART. 5 RELAZIONI SINDACALI.....	5
ART. 6 PARI OPPORTUNITÀ	6
ART. 7 ASSEMBLEE DEI LAVORATORI	6
PARTE 3: MERCATO DEL LAVORO.....	7
ART. 8 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	7
ART. 9 ASSUNZIONI PARTICOLARI.....	7
PARTE 4: CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE.....	8
ART. 10 PREMESSA	8
ART. 11 CRITERI DI CONFLUENZA.....	8
ART. 12 SCHEMA CLASSIFICATORIO	8
ART. 13 DECLARATORIE PROFILI PROFESSIONALI	9
ART. 14 SCALA CLASSIFICATORIA	13
ART. 15 PERCORSI DI CRESCITA PROFESSIONALE.....	13
PARTE 5: ORARIO DI LAVORO	15
ART. 16 DISCIPLINA COMUNE	15
ART. 17 DISCIPLINA PARTICOLARE PER IL PERSONALE MOBILE	15
ART. 18 DISCIPLINA DI LAVORO STRAORDINARIO.....	17
ART. 19 RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI	18
ART. 20 FERIE E PERMESSI	18
PARTE 6: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	19
ART. 21 MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO	19
ART. 22 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE	19
ART. 23 TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ	19
ART. 24 TOSSICODIPENDENZA E ALCOL DIPENDENZA	20
ART. 25 PERSONE CON HANDICAP	20
ART. 26 LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV.....	20
ART. 27 VOLONTARIATO	20
ART. 28 FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI.....	21
ART. 29 CONGEDI PER FORMAZIONE E PER FORMAZIONE CONTINUA	21
ART. 30 CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI	21
ART. 31 PERMESSI.....	21
ART. 32 PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO	21
ART. 33 ASSENZE NON RETRIBUITE.....	21
ART. 34 TRASFERIMENTI E MOBILITÀ	21
ART. 35 FORMAZIONE PROFESSIONALE	22
ART. 36 AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO	22
ART. 37 DIVISA.....	22
ART. 38 PASTI AZIENDALI.....	22
ART. 39 TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA.....	22
ART. 40 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO	23
ART. 41 DOVERI DEL PERSONALE	23
ART. 42 SANZIONI DISCIPLINARI	23
ART. 43 MANCANZE	23
ART. 44 SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE	24
ART. 45 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	24
ART. 46 COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO	24
ART. 47 NORMA FINALE	24
PARTE 7: RETRIBUZIONE.....	25

Indice

ART. 48 RETRIBUZIONE	25
ART. 49 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.....	27
ART. 50 E.D.R.	28
ART. 51 TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ.....	28
ART. 52 SALARIO PROFESSIONALE.....	29
ART. 53 INCENTIVO ATTIVITÀ SPECIFICHE.....	29
ART. 54 TRASFERTA E ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITÀ FUORI SEDE.....	30
ART. 55 INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO.....	31
ART. 56 INDENNITÀ DI TURNO.....	31
ART. 57 LAVORO DOMENICALE E FESTIVO.....	31
ART. 58 INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO.....	31
ART. 59 REPERIBILITÀ.....	31
ART. 60 INDENNITÀ DI MANEGGIO DENARO.....	31
ART. 61 INDENNITÀ PER LAVORAZIONI IN CONDIZIONI DISAGIATE.....	31
ART. 62 INDENNITÀ DIVERSE.....	32
ART. 63 COMPETITIVITÀ E PREMIALITÀ.....	32
ART. 64 LAVORO STRAORDINARIO.....	34
ART. 65 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	35
PARTE 8: WELFARE.....	36
ART. 66 PREMESSA.....	36
ART. 67 FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE.....	36
ART. 68 ASSISTENZA INTEGRATIVA.....	36
ART. 69 TITOLI DI VIAGGIO.....	37
ART. 70 MEDICINA PREVENTIVA.....	37
ART. 71 DOPOLAVORO.....	38
ART. 72 ASILO NIDO.....	38
ART. 73 CONVENZIONI.....	38

Premessa

Parte 1: Premessa

Art. 1 Premessa

Il presente Contratto rappresenta lo strumento attraverso cui Trenord persegue l'obiettivo di una normativa unica per il proprio personale. Il CCNL della Mobilità rappresenta il riferimento di confluenza contrattuale del personale di Trenord e per gli istituti non espressamente disciplinati dal sopracitato CCNL della Mobilità troverà applicazione il vigente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 così come stabilito dall'Accordo di Programma siglato tra le Parti il 15 marzo 2012, che si considera parte integrante del presente testo e riportato integralmente nell'Allegato A.

Le Parti riconoscono che le modifiche e le integrazioni delle attuali normative contrattuali sono necessarie anche considerata la rapida evoluzione dei processi di liberalizzazione del settore e di apertura del mercato derivanti dall'applicazione delle normative europee e nazionali. Le Parti convengono di regolamentare attraverso la contrattazione di secondo livello le specifiche discipline e le relative variazioni, estensioni e applicazioni, secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011.

In questo ambito il presente contratto rappresenta la realizzazione del comune impegno in direzione del raggiungimento di un adeguato livello di produttività che consenta all'azienda di essere competitiva nel mercato del trasporto regionale e locale.

Il presente contratto, integrato con quanto disciplinato dalle fonti nazionali prese come riferimento, sostituisce integralmente il trattamento giuridico normativo dei dipendenti, nonché tutte le prassi e le consuetudini eventualmente sussistenti, ad eccezione degli accordi sottoscritti tra le Parti successivamente alla data 15 novembre 2009.

Quanto sopra avverrà nel rispetto dei diritti acquisiti derivanti dai trattamenti giuridico - normativi - economici e previdenziali, salvaguardando le professionalità, le competenze e i livelli retributivi in coerenza con il modello retributivo ed economico applicato.

La disciplina negoziale contenuta nel presente contratto supera ed innova integralmente il contenuto e le previsioni di cui al R.D. 148/1931, già applicato al personale proveniente da LeNord. In particolare, le Parti, sul punto, dichiarano e convengono che il R.D. 148/1931, oltre che le norme tutte allo stesso collegate e dal medesimo derivanti, non troverà più, sotto alcun profilo, applicazione all'interno di Trenord.

Il rapporto di lavoro all'interno di Trenord sarà, pertanto, regolato dal CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie, dal presente contratto e dalle norme ordinarie rilevanti in materia. Nello specifico, le Parti rappresentano, altresì, che il superamento integrale della disciplina speciale di cui al R.D. 148/1931 è giustificata, anche, dal tenore complessivo del trattamento economico/normativo previsto a favore dei lavoratori nell'ambito del presente contratto, nonché dalla volontà ritenuta essenziale di armonizzare, in una prospettiva di confluenza completata, i trattamenti economico/normativi per tutto il personale di Trenord.

In occasione del rinnovo del CCNL Mobilità /Attività Ferroviarie, Trenord adeguerà le discipline normative e i trattamenti economici definiti e - in funzione della specificità conseguente alla prima applicazione del presente contratto - le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie per definirne tempi e modalità di attuazione.

Art. 2 Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo aziendale si applica a tutti i dipendenti di Trenord, sia assunti dopo il conferimento del 3 maggio 2011, sia confluiti al momento del medesimo atto dall'ex Ramo Operativo della Direzione Regionale Lombardia di Trenitalia e da LeNord.

Premessa

Art. 3 Decorrenza e durata

Fatte salve le specificità espresse dall'Accordo di Programma del 15 marzo 2012, il presente contratto ha durata triennale.

Ferme restando le diverse indicazioni per singoli istituti ove specificatamente previste, il contratto decorre dal 1° ottobre 2012 ed avrà durata sino al 30 settembre 2015.

Le Parti al fine di verificare gli effetti economici e normativi del periodo di prima applicazione convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 2013. Qualora una delle Parti firmatarie del presente accordo lo richieda potrà essere prevista una verifica anche prima della scadenza su indicata.

Art. 4 Procedura di rinnovo

- 4.1 La richiesta di rinnovo del presente contratto deve essere presentata all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza.
- 4.2 La parte, ricevuta la richiesta di rinnovo, deve dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della stessa. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione della richiesta di rinnovo del presente contratto e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.
- 4.3 Durante il periodo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Parte 2: Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali

Per la presente Parte Trenord applica integralmente gli aspetti giuridico – normativi disciplinati dal CCNL della Mobilità, ad eccezione di quanto specificato o integrato dagli articoli seguenti.

Art. 5 Relazioni sindacali

Con riferimento all'accordo di programma del 15 marzo 2012, il sistema delle relazioni industriali della Società Trenord si articola in due fasi distinte:

- fase della informazione,
- fase della contrattazione.

La fase dell'informazione sarà estesa alle OO.SS Nazionali firmatarie del presente accordo in relazione all'evoluzione del mercato del trasporto pubblico locale con particolare riferimento alle linee strategiche della Società.

5.1 Fase dell'informazione

Trenord fornirà alle OO. SS. stipulanti il presente accordo contrattuale e ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL della Mobilità e dal CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 le informazioni relative a:

- linee strategiche ed eventuali evoluzioni dell'assetto societario;
- piano di impresa;
- modifica della macro struttura organizzativa;
- dati occupazionali ripartiti per: unità produttiva, livello profilo, sesso;
- percorsi formativi;
- azioni dirette a garantire la salute dei lavoratori, la sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

5.2 Fase della contrattazione

Il sistema contrattuale di Trenord si svilupperà coerentemente ai rinvii dei contratti nazionali e anche in riferimento a:

- criteri e obiettivi per la definizione del sistema di competitività e premialità di Trenord;
- criteri per la programmazione dei turni di servizio, secondo principi di ciclicità ed equa ripartizione dei carichi di lavoro;
- articolazione dei regimi di orario contrattuale e relative variazioni;
- disciplina di funzionamento delle RSU e delle RLS;
- formazione e riconversione professionale;
- iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

5.3 Procedura negoziale aziendale

Salvo quanto previsto all'art. 4 CCNL della Mobilità, l'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come di seguito disciplinato e potrà essere preceduto da

Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali

una fase propedeutica nei confronti delle OO.SS. stipulanti, delle strutture sindacali territorialmente competenti e delle rappresentati sindacali – RSU:

- entro cinque giorni dalla richiesta avanzata da una delle Parti stipulanti il presente Contratto Aziendale, si dovrà procedere all'individuazione della data di apertura del confronto;
- l'avvio della contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi cinque giorni lavorativi;
- nel corso della procedura negoziale di cui sopra, le Parti non procederanno ad azioni dirette o unilaterali sulle materie oggetto del confronto sindacale attivato.

5.4 Diritti e Rappresentanze sindacali

Le Parti si impegnano a definire, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto:

- le modalità di costituzione, il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori (RSU) e le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- le modalità di computo, utilizzo e retribuzione dei permessi sindacali;
- le regole per l'utilizzo dei locali aziendali.

Art. 6 Pari Opportunità

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

Art. 7 Assemblee dei lavoratori

Con riferimento al comma 1 dell'Art. 11 del CCNL della Mobilità, le assemblee possono essere indette durante l'orario di lavoro e saranno retribuite nei limiti complessivi di 12 ore annue.

Parte 3: Mercato del lavoro

Per la presente Parte Trenord applica integralmente gli aspetti giuridico – normativi disciplinati dal CCNL della Mobilità, ad eccezione di quanto specificato o integrato dagli articoli seguenti.

Art. 8 Costituzione del rapporto di lavoro

Per il presente Istituto Trenord applica quanto disciplinato dall'Art. 14 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

In relazione a specificità territoriali e a particolari ed eccezionali esigenze organizzative di Trenord, le Parti si impegnano a valutare possibili modalità organizzative più efficienti in merito alla organizzazione del lavoro.

Art. 9 Assunzioni particolari

- 9.1 Trenord potrà disporre l'assunzione del coniuge del lavoratore deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario, che ne faccia richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento.
In caso di rinuncia da parte del coniuge o di sua inesistenza, le Società potranno assumere un figlio maggiorenne del lavoratore deceduto che ne abbia fatto richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento. Allorché più figli maggiorenni abbiano presentato richiesta di assunzione, le Società potranno procedere all'assunzione di uno di essi secondo l'ordine cronologico della nascita.
- 9.2 Inoltre, l'Azienda esaminerà, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive od organizzative, l'ulteriore possibilità di assunzione nei seguenti casi particolari:
- a) figlio minore alla data di decesso del lavoratore per cause direttamente connesse all'esercizio ferroviario, nel caso di rinuncia di altri componenti il nucleo familiare, sempreché presenti domanda entro un anno dal raggiungimento della maggiore età;
 - b) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore deceduto in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e/o la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempreché presenti domanda entro due anni dal verificarsi dell'evento;
 - c) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore licenziato per inabilità al lavoro dovuta a cause comuni, qualora non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempre che presenti domanda entro due anni dal licenziamento;
 - d) coniuge di un lavoratore deceduto per cause di servizio, con figli minori a carico al momento del decesso, entro 10 anni dal verificarsi dell'evento.

Parte 4: Classificazione professionale

Art. 10 Premessa

- 10.1 La presente classificazione professionale è definita in via transitoria fino al rinnovo dei CCNL Mobilità /AF, con l'obiettivo di facilitare la necessaria integrazione organizzativa ed operativa aziendale.
- 10.2 La presente classificazione professionale esprime le competenze e le professionalità specifiche del trasporto pubblico locale ferroviario necessarie al miglioramento continuo del servizio offerto.
- 10.3 I profili professionali sono articolati secondo una logica di crescita professionale in relazione al consolidamento e allo sviluppo delle competenze nell'ambito dei processi di riferimento.
- 10.4 L'appartenenza dei lavoratori ai singoli profili professionali è basata sulle competenze professionali richieste, le capacità necessarie, le mansioni da svolgere e le responsabilità connesse oltre che il processo produttivo di riferimento.

Art. 11 Criteri di confluenza

- 11.1 La classificazione professionale sostituisce integralmente le classificazioni professionali applicate al personale Trenord prima dell'entrata in vigore del presente contratto.
- 11.2 La confluenza nella nuova scala classificatoria è effettuata garantendo la salvaguardia delle specificità delle mansioni svolte e delle competenze maturate dai lavoratori, nonché dell'anzianità di servizio.
- 11.3 I criteri di confluenza dai profili professionali previsti nei CCNL Autoferrotranvieri e CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 sono definiti nell'allegato C al presente contratto.

Art. 12 Schema classificatorio

- 12.1 La classificazione professionale Trenord è articolata su 16 profili professionali in relazione ai processi aziendali di appartenenza, come di seguito indicato:

12.1.1 Processo Commerciale

Addetto alla rete commerciale
Impiegato direttivo commerciale

12.1.2 Processo di Produzione

Capo Treno
Macchinista
Impiegato direttivo di produzione

12.1.3 Processo di Manutenzione

Ausiliario di manutenzione
Operatore di manutenzione

Classificazione professionale

Tecnico di manutenzione
Tecnico specializzato di manutenzione
Impiegato direttivo di manutenzione

12.1.4 Processo di Staff

Ausiliario di ufficio
Operatore di ufficio
Tecnico di ufficio
Impiegato direttivo di staff

12.1.5 Quadri

Professional (Specialist) – Quadro
Responsabile di struttura – Quadro

- 12.2 I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni proprie per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti al livello professionale superiore che abbiano successivamente acquisito.
Nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore i lavoratori hanno diritto al trattamento corrispondente alle mansioni svolte e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo comunque non superiore a tre mesi.
- 12.3 Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore, anche a domanda, può svolgere temporaneamente mansioni diverse, purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e purché ciò non comporti un mutamento sostanziale della sua posizione professionale. Permanendo tali esigenze per più di 18 mesi l'assegnazione diventa definitiva ove le Parti interessate lo convengano.
- 12.4 Le Parti stipulanti il presente Contratto convengono di incontrarsi al fine di concordare gli opportuni adeguamenti della disciplina contrattuale in materia, qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive dell'azienda o gli accordi aziendali applicativi del presente Contratto evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali.

Art. 13 Declaratorie profili professionali

13.1 Processo Commerciale

13.1.1 Addetto alla rete commerciale

Lavoratori che, in possesso di adeguata preparazione di natura commerciale:

- procedono alla vendita dei titoli di viaggio nelle biglietterie, nelle stazioni e a bordo treno, svolgendo anche le attività di back office come la contabilizzazione degli introiti e la gestione del magazzino di biglietteria;
- effettuano, sia a terra sia a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela (fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni), di controllo dei titoli di viaggio e di volantinaggio;
- procedono ad eseguire ogni altra attività afferente al processo commerciale così come disciplinata dalle procedure aziendali;
- svolgono, laddove necessario, attività di coordinamento.

Classificazione professionale

13.1.2 Impiegato direttivo commerciale

Lavoratori che, inseriti nel processo commerciale, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

13.2 Processo di Produzione

13.2.1 Capo Treno

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad essere tenuti alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite, svolgono mansioni di:

- accoglienza e assistenza alla clientela garantendo la corretta e costante informazione nelle vetture adibite al servizio viaggiatori e a terra;
- controlleria e emissione di titoli di viaggio nelle vetture adibite al servizio viaggiatori, a terra;
- sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi nelle vetture adibite al servizio viaggiatori;
- compilazione e conservazione dei documenti di viaggio;
- coordinamento, laddove necessario.

I lavoratori sono responsabili di contribuire alla sicurezza del convoglio e alla qualità del servizio offerto alimentando, attraverso gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'azienda, tutti i dati e le informazioni in merito a sicurezza, qualità e confort del viaggio (frequentazioni, segnalazioni di guasto, funzionalità toilette, atti vandalici, ecc.).

I lavoratori con "Modulo D – Accompagnamento treni" completo su rete RFI (così come definito dalla disposizione R.F.I. n°25/2007 e 17/2006) o, su altre reti, in possesso di abilitazione secondo percorsi formativi definiti da TRENORD, sono tenuti inoltre a svolgere le seguenti attività:

- interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti, sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal Gestore dell'Infrastruttura;
- controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti.

13.2.2 Macchinista

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono mansioni di:

- guida del materiale rotabile che circola su tratti di linea per i quali le responsabilità sul convoglio sono definite dai regolamenti e dalle normative emanati dai singoli gestori dell'esercizio e le cui competenze alla condotta vengono certificate congiuntamente dai gestori dell'infrastruttura e dalla Motorizzazione Civile del Ministero delle Infrastrutture;
- controllo tecnico sul materiale rotabile, nonché la prova del freno sui mezzi di trazione e sui treni, ove previsto.

I lavoratori con "Patente F – Patente per la circolazione sulla rete ferroviaria nazionale", così come definito dal quadro normativo in vigore applicabile riportato nei Sistemi di Acquisizione e Mantenimento delle Competenze Professionali (SAMAC) aziendali in vigore e i lavoratori dotati di Licenza e Certificato acquisiti secondo il Dlgs. 247/2010 inoltre, svolgono mansioni di:

Classificazione professionale

- guida del materiale rotabile, secondo le abilitazioni acquisite relative ai mezzi e alle linee, che circola sull'intera infrastruttura ferroviaria nazionale, o su tratti di linea della stessa specificatamente autorizzati, con le responsabilità sul convoglio definite in base ai regolamenti e alle normative previste e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate secondo il quadro normativo applicabile in materia;
- visite di controllo e di accertamento tecnico sul materiale rotabile (locomotive e mezzi leggeri) ed intervengono sullo stesso.

13.2.3 Impiegato direttivo di produzione

Lavoratori che, inseriti nel processo di produzione, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

13.3 Processo di manutenzione

13.3.1 Ausiliario di manutenzione

Lavoratori che, inseriti nei processi di manutenzione, svolgono attività manuali e/o generiche per le quali occorrono conoscenze professionali elementari.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

13.3.2 Operatore di manutenzione

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita, sulla base di procedure operative e di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di riparazione e di manutenzione sul materiale rotabile, sugli impianti, sulle strutture svolgendo altresì le mansioni in uso, con compiti specifici o polifunzionali.

Svolgono attività di movimentazione del materiale rotabile entro gli impianti e/o depositi e tra gli impianti / depositi e le stazioni, predisponendo e consegnando i moduli e i documenti di scorta del treno, abilitando / disabilitando ed effettuando lo stazionamento del treno, il controllo tecnico del materiale rotabile e la prova tecnica del freno, in accordo alle abilitazioni in possesso e alla normativa applicabile.

Svolgono attività operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione emanate dai Gestori dell'Infrastruttura.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

13.3.3 Tecnico di manutenzione

Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza professionale e delle abilitazioni previste, operano, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea e ne effettuano il controllo amministrativo. Controllano e coordinano ove previsto dalla funzione attribuita dall'azienda l'attività di altri lavoratori, partecipando all'attività lavorativa della squadra.

Svolgono attività di movimentazione del materiale rotabile entro gli impianti e/o depositi e tra gli impianti / depositi e le stazioni, predisponendo e consegnando i moduli e i documenti di scorta del treno, abilitando / disabilitando ed effettuando lo stazionamento del treno, il controllo tecnico del materiale rotabile e la prova tecnica del freno, in accordo alle abilitazioni in possesso e alla normativa applicabile.

Svolgono attività operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, con specifica preparazione professionale in relazione ai

Classificazione professionale

processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione emanate dai Gestori dell'infrastruttura.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

13.3.4 Tecnico specializzato di manutenzione

Lavoratori che, in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, gestiscono risorse, certificano, attestano e/o collaudano l'esecuzione di processi manutentivi complessi e di particolare rilevanza, secondo gli standard di sicurezza e livelli di qualità definiti dall'azienda.

Svolgono attività di supervisione nell'ambito degli interventi di manutenzione esternalizzata svolti all'interno e all'esterno degli impianti / depositi dell'azienda.

Le mansioni sopra indicate sono svolte nell'ambito geografico di riferimento dell'azienda, in particolare presso le officine, i depositi, le stazioni e, in generale, sull'intera rete di esercizio e commerciale, a prescindere dall'infrastruttura.

13.3.5 Impiegato direttivo di manutenzione

Lavoratori che, inseriti nel processo di manutenzione, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

13.4 Processo di staff

13.4.1 Ausiliario di ufficio

Lavoratori che, inseriti nei processi di staff, svolgono attività manuali e/o generiche per le quali occorrono conoscenze professionali elementari.

13.4.2 Operatore di ufficio

Lavoratori che sulla base dell'esperienza maturata nel ruolo e delle conoscenze acquisite:

- svolgono compiti di supporto all'attività di profili superiori;
- espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite;
- svolgono attività nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

13.4.3 Tecnico di ufficio

Lavoratori che in possesso di adeguata capacità e preparazione professionale, utilizzando anche specifiche tecnologie, svolgono compiti di contenuto significativo di natura amministrativa, contabile, finanziaria, di gestione, di analisi e di programmazione, richiedenti conoscenze professionali e/o specialistiche, nonché attività di coordinamento, laddove necessario.

13.4.4 Impiegato direttivo di ufficio

Lavoratori che, inseriti nel processo di staff, con specifica preparazione e competenza professionale, sono adibiti ad attività specialistiche direttive di coordinamento gestionale e/o professionale.

13.5 Quadri

13.5.1 Professional (Specialist)

Lavoratori che, in coerenza con la strategia aziendale, con una consolidata conoscenza e spiccate competenze manageriali, contribuiscono al conseguimento degli obiettivi aziendali in specifici ambiti amministrativi, commerciali e tecnici anche coordinando le risorse umane, tecniche e/o finanziarie assegnate.

Classificazione professionale

Sono responsabili della programmazione, nonché l'attuazione operativa, dei piani prestabiliti, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

13.5.2 Responsabile di struttura

Lavoratori che, in coerenza con la strategia aziendale, con una consolidata conoscenza e spiccate competenze manageriali, contribuiscono al conseguimento degli obiettivi aziendali in specifici ambiti amministrativi, commerciali e tecnici coordinando le risorse umane, tecniche e/o finanziarie assegnate.

Sono responsabili della gestione delle unità organizzative, con competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse a loro affidate (umane, tecniche e/o finanziarie) e ne controllano l'andamento e i risultati.

Art. 14 Scala Classificatoria

14.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria. A ciascun profilo professionale è attribuito un punteggio parametrico, nei termini di seguito indicati:

PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE
100	Ausiliario di manutenzione
100	Ausiliario di ufficio
113-129	Operatore di ufficio
113-129	Operatore di manutenzione
116-144	Addetto alla rete commerciale
124-144	Capo Treno
124-144	Macchinista
134	Tecnico di ufficio
134	Tecnico di manutenzione
144	Tecnico specializzato di manutenzione
155	Impiegato direttivo commerciale
155	Impiegato direttivo di manutenzione
155	Impiegato direttivo di produzione
155	Impiegato direttivo di staff
166-177	Professional (Specialist) – Quadro
166-177	Responsabile di struttura – Quadro

Art. 15 Percorsi di crescita professionale

15.1 Con l'obiettivo di garantire la possibilità di una crescita professionale nell'arco della vita lavorativa, l'azienda ha previsto due tipologie di percorsi di crescita:

- verticali: basati su crescita parametrica da un profilo a quello superiore;
- orizzontali: basati su crescita parametrica all'interno di uno stesso profilo.

Tali percorsi orizzontali saranno strutturati con un'articolazione in 3 step caratterizzati da una crescita parametrica costante. Sono previsti passaggi automatici al raggiungimento di una definita anzianità aziendale nel profilo e passaggi anticipati sulla base di una valutazione di merito. I passaggi automatici sono in ogni caso soggetti al possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

15.2 Gli step di carriera automatici e anticipati e i relativi passaggi parametrici sono riportati in dettaglio nell'allegato B al presente contratto.

Classificazione professionale

- 15.3 La definizione sia dei meccanismi di funzionamento sia dei criteri qualitativi e quantitativi oggetto della valutazione di merito di cui al punto 15.1 sarà effettuata attraverso uno specifico accordo aziendale entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Contratto.

Parte 5: Orario di lavoro

Art. 16 Disciplina comune

Per il presente Istituto Trenord applica quanto disciplinato al punto 1 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

16.1 Il secondo comma del punto 1.1 del sopracitato Articolo viene sostituito dal seguente:

Per i lavoratori che operano su turni non avvicendati si rinvia a quanto definito all'Art. 17 (Disciplina particolare per il personale mobile) del presente Contratto.

16.2 Il punto 1.2 trova applicazione in Trenord secondo le modalità seguenti:

Per il personale operante su turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda) e su prestazione unica giornaliera, l'orario ordinario di lavoro settimanale si calcola in programmazione come media settimanale e si intende realizzato come media in ogni trimestre con il limite massimo di 44 ore e il limite minimo di 30 ore.

16.3 Il punto 1.9 è sostituito dal seguente:

Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni economiche stabilite dall' Art. 55 (Indennità di lavoro notturno) del presente Contratto quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Si considera servizio notturno quello compreso tra le ore 0.00 e le ore 5.00.

Sono programmabili massimo 79 servizi notturni in un anno solare.

16.4 Il punto 1.11 si integra con la seguente:

Il riposo settimanale minimo di 48 ore è programmato di norma al 7° giorno ed è anticipabile fino al 4° giorno.

Art. 17 Disciplina particolare per il personale mobile

17.1 Orario di lavoro settimanale

17.1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore, calcolato in programmazione come media settimanale e si intende realizzato come media mensile con il limite massimo di 44 ore e il limite minimo di 30 ore.

In relazione alle specifiche esigenze aziendali, produttive e gestionali le Parti potranno concordare un periodo di riferimento superiore per il calcolo della media di lavoro.

17.1.2 Lo sviluppo dell'orario di lavoro settimanale è di norma ripartito su 5 giorni.

17.2 Lavoro giornaliero

17.2.1 Per la definizione delle attività ricomprese nell'orario di lavoro giornaliero, Trenord applica quanto disciplinato ai punti 2.1, 2.2 e 2.4 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

17.2.2 La durata massima della prestazione giornaliera è pari a:

- personale di macchina: 8 ore e 30 minuti.

Nell'ambito della definizione dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", secondo le modalità riportate all'Art. 63 del presente Contratto, potrà

Orario di lavoro

essere concordato tra le Parti un innalzamento del limite massimo sopra definito, correlato ad un incremento dei premi erogati.

Per consentire l'applicazione dello specifico modello di programmazione turni di Trenord, caratterizzato da un riposo settimanale di almeno 2 giornate solari complete, e per consentire il rientro dei lavoratori alla sede di inizio della prestazione giornaliera (con conseguente riduzione dei riposi fuori residenza), il limite sopra definito può essere elevato a 10 ore una volta tra due riposi settimanali.

- personale di bordo: 10 ore.

17.3 Lavoro notturno

17.3.1 Per la definizione di prestazione notturna si fa riferimento al punto 16.3 dell' Art. 16 (Orario di lavoro – Disciplina comune), con le seguenti specifiche:

- le prestazioni del personale di macchina che terminano tra le 00.01 e le 01.00 ai fini del calcolo della prestazione sono equiparate a prestazioni diurne.

17.3.2 La durata massima della prestazione giornaliera notturna è pari a:

- personale di macchina: 7 ore.
Nell'ambito della definizione dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", secondo le modalità riportate all'Art. 63 del presente Contratto, potrà essere concordato tra le Parti un innalzamento del limite massimo sopra definito, correlato ad incremento dei premi erogati.
- personale di bordo: 8 ore.

17.3.3 I limiti numerici al lavoro notturno sono massimo 320 ore annue.

17.4 Riposo giornaliero

La durata minima del riposo giornaliero tra due servizi è:

- 11 ore dopo una prestazione diurna;
- 14 ore dopo una prestazione che termina tra le 00.01 e le 01.00;
- 16 ore dopo una prestazione notturna.

In presenza dei cosiddetti "turni a zeta" funzionali all'applicazione dello specifico modello di programmazione turni di Trenord caratterizzato da un riposo settimanale di 2 giornate solari complete, la durata minima del riposo dopo una prestazione notturna è riducibile a 14 ore.

17.5 Riposo giornaliero fuori residenza

Per il presente istituto ha integrale applicazione in Trenord quanto disciplinato al punto 2.8 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

17.6 Riposo settimanale

17.6.1 Ogni anno il lavoratore dispone di 52 giornate di riposo e 52 giornate libere dal servizio di 24 ore solari, fruibili consecutivamente (giornata libera dal servizio + riposo).

17.6.2 Il riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 62 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendenti 2 giornate solari complete. Le ore oltre le 48 sono fruita prima o dopo il doppio riposo o, in alternativa, anche frazionate.

Orario di lavoro

17.7 Servizio di condotta

17.7.1 Per condotta consecutiva si intende sia il tempo compreso tra l'ora di partenza e l'ora di arrivo del treno, sia le soste e le fermate di servizio tra un treno e l'altro inferiori a 15 minuti.

17.7.2 Il limite massimo di condotta consecutiva è di 5 ore.

17.7.3 Il limite massimo di condotta giornaliera è di 5 ore e 30 minuti, al netto dei tempi accessori di cui al successivo punto 17.10.

17.7.4 Nel caso di prestazione notturna la durata massima della condotta giornaliera viene ridotta a 4 ore e 30 minuti.

Nell'ambito della definizione dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", secondo le modalità riportate all'Art. 63 del presente Contratto, potrà essere concordato tra le Parti un innalzamento dei limiti massimi sopra definiti, correlato ad incremento dei premi erogati.

17.8 Equipaggio Treno

17.8.1 Premesse le norme di sicurezza vigenti, l'equipaggio treno è composto per tutti i servizi da un Macchinista ed un Capo Treno.

17.8.2 Il numero massimo di vetture adibite al servizio viaggiatori assegnabili al Capo treno è pari a 8.

17.9 Pausa refezione

Ove la prestazione giornaliera diurna superi le 6 ore sarà prevista una pausa per la refezione di 30 minuti. La predetta pausa, è adattabile nel corso della giornata lavorativa nel caso di ritardo treno. Nei limiti della programmazione turni e delle esigenze di servizio, l'azienda si impegna a consentire la fruibilità dei pasti tra le 11.00 e le 15.00 per il pranzo e tra le 18.00 e le 22.00 per la cena. Tale pausa è valida ai fini di quanto disciplinato al punto 1.12 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

17.10 Tempi accessori

I tempi accessori saranno definiti dalla programmazione turni in funzione delle esigenze derivanti dalla tipologia del materiale rotabile assegnato, fatti salvi i vincoli posti dai gestori dell'infrastruttura, e saranno discussi con apposita procedura negoziale a livello aziendale.

17.11 Termine del servizio

Per il presente istituto ha integrale applicazione in Trenord quanto disciplinato al punto 2.13 dell'Art. 22 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto disciplinato ai punti seguenti:

17.11.1 I limiti massimi di prestazione giornaliera a cui si applica l'istituto sono definiti al punto 17.2 del presente Contratto.

17.11.2 Il punto 2.13.3 non trova applicazione in Trenord.

Art. 18

Disciplina di lavoro straordinario

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 23 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Orario di lavoro

Art. 19 Riposo settimanale e giorni festivi

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 24 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 19.1 Al punto 2.1 del sopracitato Articolo, il giorno 29 giugno (Santi Pietro e Paolo) è sostituito dal 7 dicembre (S. Ambrogio).
- 19.2 Al punto 2.2, secondo comma, e al punto 2.4, secondo comma, del sopracitato Articolo la giornata di retribuzione corrisposta sarà data dalle voci di cui al punto 48.3 dell' Art. 48 (Retribuzione), all' Art. 49 (Aumenti periodici di anzianità) e all'Art. 52 (Salario professionale) del presente Contratto.

Art. 20 Ferie e permessi

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 25 CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 20.1 Eventuali eccedenze di ferie rispetto alle spettanze di cui al predetto articolo, saranno confermate attraverso il riconoscimento annuo di un pari numero di permessi retribuiti con la stessa retribuzione prevista per le giornate di ferie, non liquidabili, che dovranno essere fruiti nell'anno di riferimento.
- 20.2 In aggiunta a quanto previsto all'Art. 25 del CCNL Attività Ferroviarie 16.04.2003, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, per effetto delle normative contrattuali di provenienza e nel rispetto della medesima temporizzazione, saranno riconosciuti numero giorni equivalenti di permessi retribuiti con lo stesso trattamento previsto dalle ferie non liquidabili e che dovranno essere fruiti nell'anno di riferimento.
- 20.3 Al punto 6 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.
- 20.4 Al punto 9 del sopracitato Articolo, il richiamato riposo giornaliero ed il riposo settimanale è da intendersi così come definito ai punti 17.4 e 17.6 del presente Contratto.
- 20.5 Le anzianità maturate sono utili sia ai fini del riconoscimento del numero di giornate di ferie di cui all'Art. 25 punto 1 b) del CCNL Attività Ferroviarie 16 aprile 2003.

Parte 6: Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 21

Malattia e infortunio non sul lavoro

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 26 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 21.1 Al punto 6 e al punto 8 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.
- 21.2 Per il lavoratore nei cui confronti venga riconosciuta in via definitiva una inidoneità totale o parziale a svolgere le mansioni precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa del medesimo, anche in profili professionali diversi del medesimo livello professionale rispetto a quello di appartenenza, per i quali sussista la disponibilità di impiego dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale.
- 21.3 Ove non sussista disponibilità di impiego in altro profilo professionale, il lavoratore di cui al precedente punto 1 può essere utilizzato temporaneamente in uno dei profili professionali del livello professionale inferiore per il quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo con cambio di figura/profilo professionale nel medesimo livello professionale di appartenenza per i quali è idoneo.
- 21.4 Il lavoratore riconosciuto temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni affidategli, può essere utilizzato in altro profilo professionale del livello professionale di appartenenza o del livello inferiore per il quale conservi l'idoneità.
- 21.5 In tutti i casi previsti dai precedenti punti il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le eventuali abilitazioni previste per il profilo professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.

Art. 22

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 27 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 22.1 Al punto 3, primo comma, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".
- 22.2 Al punto 3, secondo comma, del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Art. 23

Tutela della maternità e della paternità

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 28 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

Svolgimento del rapporto di lavoro

- 23.1 Ai punti 2.1 e 2.2 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 e alla lettera d) al punto 48.1.2 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.
- 23.2 Al punto 2.4 del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".
- 23.3 Al punto 6.6 del sopracitato Articolo le parole "della L. n. 675/1996" sono sostituite da "dal D.Lgs. 196/2003".
- 23.4 Per i primi due mesi di assenza facoltativa usufruita ai sensi del punto 1.6 dell'Art. 28 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, viene corrisposta la retribuzione di cui al precedente punto 23.1 nella misura del 100% per il primo mese e dell'80% per il secondo mese.
- 23.5 Per i successivi quattro mesi la stessa retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposta nella misura del 30%.
- 23.6 In ciascun anno fino al 3° anno di età, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al precedente punto 23.1.

Art. 24

Tossicodipendenza e alcol dipendenza

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 29 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 25

Persone con handicap

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 30 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 25.1 Al punto 5 del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".
- 25.2 Al punto 10 del sopracitato Articolo le parole "della L. n. 675/1996" sono sostituite da "dal D.Lgs. 196/2003".

Art. 26

Lavoratori affetti da virus HIV

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 31 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 27

Volontariato

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 32 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 28 Facilitazioni per i lavoratori studenti

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 33 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

28.1 Al punto 2, terzo comma, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".

Art. 29 Congedi per formazione e per formazione continua

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 34 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 30 Congedo per gravi motivi familiari

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 35 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 31 Permessi

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 36 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

31.1 Al punto 1, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".

Art. 32 Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 37 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

32.1 Al punto 4, del sopracitato Articolo le parole "livello professionale" sono sostituite da "profilo professionale".

Art. 33 Assenze non retribuite

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 39 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

33.1 Al punto 2 e al punto 8 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è quella descritta all'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Art. 34 Trasferimenti e mobilità

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato agli Art. 40, 41,42 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 35 Formazione professionale

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 43 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 36 Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 44 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 36.1 Al punto 3 del sopracitato Articolo le parole "dell'art. 3 del D.Lgs. n. 626/1994" sono sostituite da "del T.U. sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. **81/2008** e successive modificazioni".
- 36.2 Al punto 4 del sopracitato Articolo le parole "dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 242/1996" sono sostituite da "del T.U. sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. **81/2008** e successive modificazioni".
- 36.3 Al punto 22 del sopracitato Articolo le parole "dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 242/1996" sono sostituite da "del T.U. sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. **81/2008** e successive modificazioni".

Art. 37 Divisa

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 45 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 37.1 Le Parti attraverso uno specifico accordo aziendale, da siglarsi entro la data di decorrenza del presente Contratto, definiranno la dotazione di massa vestiario per il personale per cui è previsto l'utilizzo della divisa.

Art. 38 Pasti aziendali

Le Parti nel riconoscere l'imprescindibile diritto al pasto dei lavoratori e tenuto conto delle specificità aziendali, al fine di garantire la miglior fruibilità del pasto, con riferimento al punto 2 dell'Art. 46 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, concordano quanto segue:

- 38.1 Il lavoratore fruirà del pasto aziendale, limitatamente alle giornate in cui presta servizio, e gli verrà riconosciuto un buono pasto del valore di 7,30 € utilizzabile anche nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi di mensa aziendale eventualmente presenti.
- 38.2 Il personale mobile in servizio fuori residenza può consumare il pasto sia a pranzo che a cena.

Art. 39 Tutela legale e copertura assicurativa

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 47 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti:

Svolgimento del rapporto di lavoro

39.1 Tale tutela viene estesa anche nei casi in cui il personale, nell'esercizio delle proprie funzioni e in connessione con le stesse, venisse coinvolto in fatti in cui il dipendente si debba costituire parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni fisici, materiali e morali.

Art. 40

Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 48 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

40.1 La tabella al punto 1 del sopracitato Articolo, viene aggiornata in relazione ai parametri della scala classificatoria del presente Contratto nel modo seguente:

Anni di servizio	Parametro da 100 a 120	Parametro da 121 a 165	Parametro > di 165
Fino a 5 anni di servizio	30 gg.	45 gg.	60 gg.
Oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio	45 gg.	60 gg.	75 gg.
Oltre i 10 anni di servizio	60 gg.	75 gg.	90 gg.

Al punto 2 del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Art. 41

Doveri del personale

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 51 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 42

Sanzioni disciplinari

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 52 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

42.1 Al punto 1 lettera c del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Viene pertanto superata in quanto non applicabile la disciplina posta in materia dall'allegato A del RD 148/1931.

Art. 43

Mancanze

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato agli Art. 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 44

Sospensione cautelare non disciplinare

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 60 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

- 44.1 Al punto 1 lettera c del sopracitato Articolo la retribuzione di riferimento è data dalle voci di cui alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Art. 45

Procedimento disciplinare

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 61 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 46

Collegio di conciliazione e arbitrato

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 62 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 47

Norma finale

Per quanto non espressamente richiamato nella presente parte (Svolgimento del rapporto di lavoro) si fa rinvio a quanto disciplinato dal CCNL Attività ferroviarie del 16 aprile 2003 e alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

Parte 7: Retribuzione

Art. 48 Retribuzione

48.1 Elementi della retribuzione

48.1.1 Sono elementi fissi della retribuzione:

- a) retribuzione tabellare;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) assegni ad personam pensionabili;
- d) salario professionale;
- e) tredicesima mensilità;
- f) quattordicesima mensilità.

48.1.2 Sono elementi variabili della retribuzione:

- a) incentivi per attività specifiche;
- b) trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede;
- c) lavoro notturno;
- d) indennità di turno;
- e) lavoro domenicale e festivo;
- f) indennità di trasferimento;
- g) indennità di mobilità;
- h) reperibilità;
- i) indennità di maneggio denaro;
- j) premio di produttività;
- k) premio di risultato;
- l) premio aziendale;
- m) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;
- n) indennità diverse;
- o) lavoro straordinario.

48.2 Modalità di corresponsione della retribuzione

48.2.1 La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste entro il 27 del mese corrente per la parte di retribuzione di cui al punto 48.1.1 alle lettere a), b), c), d).

48.2.2 La Tredicesima e la Quattordicesima mensilità sono corrisposte secondo quanto previsto ai punti 51.2 e 51.3 dell' Art. 51 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità)

48.2.3 La retribuzione di cui al punto 48.1.2 legata a prestazioni è corrisposta entro il mese successivo.

Retribuzione

48.3 Retribuzioni tabellari

In relazione a quanto previsto dal punto 14.1 dell' Art. 14 (Scala Classificatoria), i valori delle retribuzioni tabellari mensili, quantificati attribuendo un valore pari a 11,70 € per ogni punto parametrico, sono i seguenti:

PARAMETRO range	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE TABELLARE range (€)
100	Ausiliario di manutenzione	1.170,00
100	Ausiliario di ufficio	1.170,00
113-129	Operatore di ufficio	1.322,10 – 1.509,30
113-129	Operatore di manutenzione	1.322,10 – 1.509,30
116-144	Addetto alla rete commerciale	1.357,20 – 1.684,80
124-144	Capo Treno	1.450,80 – 1.684,80
124-144	Macchinista	1.450,80 – 1.684,80
134	Tecnico di ufficio	1.567,80
134	Tecnico di manutenzione	1.567,80
144	Tecnico specializzato di manutenzione	1.684,80
155	Impiegato direttivo commerciale	1.813,50
155	Impiegato direttivo di manutenzione	1.813,50
155	Impiegato direttivo di produzione	1.813,50
155	Impiegato direttivo di staff	1.813,50
166-177	Professional (Specialist) – Quadro	1.942,20 – 2.070,90
166-177	Responsabile di struttura – Quadro	1.942,20 – 2.070,90

48.4 Criteri di confluenza e assegni ad personam pensionabili

Per l'applicazione dei criteri di confluenza di cui all'Art. 11 del presente Contratto:

- la retribuzione fissa di origine del personale che confluisce dal CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 nella nuova scala classificatoria è costituita dalle seguenti voci: minimo contrattuale, salario professionale, E.D.R. 2008 contratto unico, indennità di funzione ed eventuali assegni ad personam preesistenti, così come definite all'Art. 63 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

La retribuzione di cui sopra, al netto degli assegni ad personam eventualmente preesistenti, è incrementata di una componente che valorizza l'effetto dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 38 ore. Tale componente è quantificabile in un incremento percentuale del 5,56% (38 ore / 36 ore).

- la retribuzione fissa di origine del personale che confluisce dal CCNL Autoferrotranvieri nella nuova scala classificatoria è costituita dalle seguenti voci: minimo tabellare, contingenza, T.D.R., ICV, indennità mensa ed eventuali assegni ad personam preesistenti ed eventuali voci fisse presenti nel precedente schema retributivo.

La retribuzione di cui sopra rimane inalterata, a fronte di una riduzione dell'orario settimanale di 1 ora (dalle attuali 39 ore a 38 ore).

- la retribuzione fissa di destinazione Trenord è costituita dalle seguenti voci: retribuzione tabellare di cui al 48.3 del presente Articolo, e Salario Professionale di cui all'Art. 52 del presente Contratto.

L'applicazione dei criteri di cui sopra in fase di confluenza nella scala classificatoria del presente Contratto potrebbe generare delle eccedenze di retribuzione. Tali eccedenze saranno conservate e garantite come assegni ad personam pensionabili, non frazionabili né rivalutabili e non riassorbibili. Le eccedenze di cui sopra potranno essere utilizzate solo

Retribuzione

per riassorbire gli importi derivanti da eventuali ristrutturazioni dei minimi contrattuali o di elementi fissi della retribuzione conseguenti dall'applicazione della scala classificatoria connessa al rinnovo del CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie. Tali valori concorrono altresì alla determinazione di Tredicesima e Quattordicesima mensilità come definito nell' Art. 51 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) nonché alla determinazione del TFR, come definito nell' Art. 65 (Trattamento di fine rapporto).

48.5 Retribuzione giornaliera e oraria

48.5.1 La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 (52 settimane annue / 12 mesi annui * 6 giorni settimanali) la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui alle lettere a), b), c) d) al punto 48.1.1 del presente articolo.

48.5.2 La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 164 (52 settimane annue / 12 mesi annui * 38 ore settimanali) la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui alle lettere a), b), c) d) al punto 48.1.1 del presente articolo.

Art. 49 Aumenti periodici di anzianità

49.1 Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa, quantificato attribuendo un valore pari a 0,21 € per ogni punto parametrico, pari a:

PARAMETRO range	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO A.P.A. range (€)
100	Ausiliario di manutenzione	21,00
100	Ausiliario di ufficio	21,00
113-129	Operatore di ufficio	23,73 – 27,09
113-129	Operatore di manutenzione	23,73 – 27,09
116-144	Addetto alla rete commerciale	24,36 – 30,24
124-144	Capo Treno	26,04 – 30,24
124-144	Macchinista	26,04 – 30,24
134	Tecnico di ufficio	28,14
134	Tecnico di manutenzione	28,14
144	Tecnico specializzato di manutenzione	30,24
155	Impiegato direttivo commerciale	32,55
155	Impiegato direttivo di manutenzione	32,55
155	Impiegato direttivo di produzione	32,55
155	Impiegato direttivo di staff	32,55
166-177	Professional (Specialist) – Quadro	34,86 – 37,17
166-177	Responsabile di struttura – Quadro	34,86 – 37,17

49.2 Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.

49.3 Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.

49.4 All'atto del passaggio al parametro superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel parametro di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo parametro al precedente punto 49.1; la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo parametro.

Retribuzione

- 49.5 Alla data di decorrenza del presente contratto al lavoratore saranno attribuiti gli aumenti biennali spettanti sulla base dell'anzianità maturata. Nel caso in cui alla stessa data il lavoratore abbia maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità superiore alla somma spettante sulla base del presente articolo la differenza verrà mantenuta al lavoratore mediante un assegno ad personam pensionabile.
- 49.6 In caso di successivo passaggio al livello/parametro superiore in applicazione del precedente punto 49.4, la differenza di cui al precedente comma del presente punto 49.5 sarà riassorbita fino a concorrenza del nuovo importo mensile per scatti di anzianità spettante.

Le eventuali differenze economiche scaturenti dall'applicazione del precedente punto 49.5 sono considerate a tutti gli effetti nella retribuzione di cui al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione).

Art. 50 E.D.R.

Gli eventuali importi già riconosciuti a livello aziendale a titolo di E.D.R. (Elemento Distinto della Retribuzione) in favore dei lavoratori occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno adottato il CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, rimangono riconosciuti nelle stesse misure mensili, con le stesse finalità così come previsto dalla normativa contrattuale aziendale di provenienza e con analoghe modalità di assorbimento, eventualmente previste e da ridefinire a livello aziendale tra le Parti per tener conto della nuova struttura retributiva stabilita nel presente contratto.

Art. 51 Tredicesima e Quattordicesima mensilità

- 51.1 Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 48.2 dell' Art. 48 (Retribuzione), una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c) d) del punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione).
- 51.2 La tredicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 51.1, entro il 15 dicembre dello stesso anno.
- 51.3 La quattordicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 51.1, entro il 31 luglio dello stesso anno.
- 51.4 Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e/o della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.
- 51.5 Per i lavoratori in prova i primi 45 giorni del periodo di prova non sono considerati utili, se non seguiti da conferma in servizio, per il calcolo dei dodicesimi di cui al precedente punto 51.4 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.
- 51.6 Inoltre, le quote della tredicesima e della quattordicesima mensilità non competono al lavoratore che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro con l'azienda durante il periodo di prova.
- 51.7 Le Parti si danno atto che per i lavoratori già occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno applicato il CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, per i quali la quattordicesima mensilità era corrisposta con denominazione e finalità diverse, a livello aziendale saranno garantiti i riflessi previdenziali precedentemente in vigore.

Retribuzione

Art. 52 Salario professionale

- 52.1 Ai lavoratori compete il salario professionale in ragione della funzionalità produttiva propria delle differenti figure professionali e, ove previsto, in relazione alle caratteristiche e al grado di complessità del processo lavorativo.
- Gli importi del salario professionale sono quelli individuati nella tabella di seguito riportata. Il salario professionale è utile ai fini della determinazione della tredicesima e quattordicesima mensilità come definite nell'Art. 51 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) del presente Contratto.

PARAMETRO (range)	PROFILO PROFESSIONALE	Salario professionale (€)
100	Ausiliario di manutenzione	38,73
100	Ausiliario di ufficio	56,66
113-129	Operatore di ufficio	69,94
113-129	Operatore di manutenzione	78,07
116-144	Addetto alla rete commerciale	137,22
124-144	Capo Treno	142,54
124-144	Macchinista	208,96
134	Tecnico di ufficio	104,02
134	Tecnico di manutenzione	125,48
144	Tecnico specializzato di manutenzione	175,94
155	Impiegato direttivo commerciale	212,52
155	Impiegato direttivo di manutenzione	212,52
155	Impiegato direttivo di produzione	212,52
155	Impiegato direttivo di staff	212,52
166-177	Professional (Specialist) – Quadro	279,10
166-177	Responsabile di struttura – Quadro	301,10

Art. 53 Incentivo attività specifiche

53.1 Incentivo per attività di condotta

53.1.1 Per il personale inquadrato nel profilo professionale Macchinista è istituita una remunerazione variabile dell'attività di condotta, come definita al punto 17.7 dell'Art. 17 (Orario di lavoro – Disciplina particolare per il personale mobile), determinata come segue:

- a) 6 € / ora per le prime 2 ore di condotta nel turno;
- b) 9 € / ora per la terza ora di condotta nel turno;
- c) 0,20 € / minuto dal 181° al 240° minuto di condotta nel turno;
- d) 0,20 € / minuto dal 241° al 300° minuto di condotta nel turno;
- e) 0,30 € / minuto dal 301° al 360° minuto di condotta nel turno;
- f) 0,35 € / minuto dal 361° al 420° minuto di condotta nel turno;
- g) 0,43€ / minuto dal 421° minuto di condotta nel turno in poi.

Retribuzione

53.1.2 È istituita, in aggiunta a quanto previsto dal precedente 53.1.1, una remunerazione variabile dell'attività di condotta complessiva sviluppata nel turno a cui concorrono il totale minuti di guida sia relativamente alla condotta consecutiva sia non consecutiva, determinata come segue:

- a) 15 € al raggiungimento delle 3 ore di condotta nel turno;
- b) 25 € al raggiungimento delle 4 ore di condotta nel turno;
- c) 30 € al raggiungimento delle 5 ore di condotta nel turno;
- d) 35 € al raggiungimento delle 6 ore di condotta nel turno;
- e) 40 € al raggiungimento delle 7 ore di condotta nel turno.

53.1.3 All'interno di uno specifico accordo potranno essere definiti ulteriori elementi che concorrano alla determinazione della remunerazione variabile specifica del macchinista quali, ad esempio, incentivi all'utilizzo degli strumenti tecnologici messi a disposizione del lavoratore che concorrano al miglioramento dei processi aziendali e, quindi, al miglioramento della performance resa al cliente finale.

53.2 Incentivo per attività di scorta

53.2.1 Per il personale inquadrato nel profilo professionale Capo Treno è istituita una remunerazione variabile dell'attività di scorta, determinata come segue:

- a) 3 € / ora per le prime 2 ore di scorta nel turno;
- b) 3,6 € / ora per la terza ora di scorta nel turno;
- c) 0,06 € / minuto dal 181° al 240° minuto di scorta nel turno;
- d) 0,08 € / minuto dal 241° al 300° minuto di scorta nel turno;
- e) 0,10 € / minuto dal 301° al 360° minuto di scorta nel turno;
- f) 0,12 € / minuto dal 361° al 420° minuto di scorta nel turno;
- g) 0,14 € / minuto dal 421° minuto di scorta nel turno in poi.

53.2.2 È istituita, inoltre, una remunerazione variabile al personale che effettua l'attività di controlleria per contribuire alla riduzione dell'evasione tariffaria, determinata come segue:

- a) 2,00 € di indennità fissa per ogni regolarizzazione effettuata a bordo treno, a terra e/o nelle stazioni;
- b) 25% dell'importo delle somme riscosse a titolo di sovrattassa.

All'interno di uno specifico accordo potranno essere definiti ulteriori elementi che concorrano alla determinazione della remunerazione variabile specifica del capo treno quali, ad esempio, incentivi all'utilizzo degli strumenti tecnologici messi a disposizione del lavoratore che concorrano al miglioramento dei processi aziendali e, quindi, al miglioramento della performance resa al cliente finale.

53.3 A livello aziendale le Parti potranno definire ulteriori incentivi per altre attività specifiche.

Art. 54

Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 72 del CCNL Attività ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

Retribuzione

54.1 Al punto 1.1. del sopracitato Articolo le parole "fuori dal comune della sede di lavoro" vengono sostituite da: "fuori dalla residenza amministrativa, così come definita all'Art. 8 del presente Contratto".

Art. 55

Indennità per lavoro notturno

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 70 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 56

Indennità di turno

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 76 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 57

Lavoro domenicale e festivo

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 71 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

57.1 Al punto 4 del sopracitato Articolo le voci retributive su cui calcolare l'indennità oraria del 35% sono riferite alle lettere a), b) c), d) al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Art. 58

Indennità di Trasferimento

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 73 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

58.1 Al punto 5 del sopracitato Articolo la retribuzione giornaliera di riferimento è data dalle voci alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Art. 59

Reperibilità

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 74 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Art. 60

Indennità di maneggio denaro

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 75 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

60.1 Il punto 2 del sopracitato Articolo è sostituita dal punto 53.2.2 dell'Art. 53 (Incentivo attività specifiche) del presente Contratto.

Art. 61

Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 77 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003.

Retribuzione

Art. 62 Indennità diverse

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 78 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

62.1 I punti 1 e 4 del sopracitato Articolo non trovano applicazione in Trenord.

Art. 63 Competitività e premialità

63.1 Le Parti concordano che il contesto di mercato di riferimento e le sue evoluzioni di breve e medio periodo fanno emergere la centralità dell'obiettivo di incremento delle competitività in generale dell'azienda e nello specifico dei lavoratori, passando attraverso l'innalzamento del livello di produttività. La disciplina contenuta nel presente contratto è costruita in coerenza con la necessità di disporre delle opportune leve gestionali finalizzate a garantire la flessibilità e il miglioramento delle performance aziendali e, quindi, del servizio reso al cliente finale.

63.2 Il miglioramento delle performance determina le condizioni favorevoli alla crescita della domanda, con conseguente incremento delle risorse disponibili da parte dell'azienda per effetto dei maggiori introiti da traffico; le maggiori risorse disponibili consentono da un lato il miglioramento continuo del servizio indirizzando nuovi investimenti e dall'altro la remunerazione della performance di produttività garantita dai lavoratori.

63.3 Il circolo virtuoso derivante dal paradigma "più produttività, più qualità, più risorse disponibili, più remunerazione" si autoalimenta e consente il miglioramento continuo del servizio; in coerenza con il paradigma richiamato, si imposta un meccanismo di premialità, articolato su tre livelli, come di seguito definito:

- Premio di produttività individuale;
- Premio di risultato;
- Premio aziendale.

63.3.1 La quantificazione dei premi complessivi aziendali dovrà essere coerente con il principio che al miglioramento delle prestazioni aziendali, di comparto e individuali debba seguire un incremento delle risorse distribuite in termini di salario ai dipendenti.

63.3.2 Premio di produttività individuale

Tale meccanismo premiante sarà legato all'extra performance individuale (ovvero di un comparto aziendale: quali ad esempio un impianto di manutenzione, un gruppo di macchinisti, un gruppo di capitreno, un ufficio di staff, ecc.) in termini di flessibilità rispetto all'applicazione della normativa oggetto del presente contratto e del raggiungimenti di determinati obiettivi di performance.

Il meccanismo valuterà sulla base di un numero di indicatori di performance concordati tra le Parti che saranno presi a riferimento, la prestazione individuale resa a confronto rispetto ad altri individui (ovvero comparti), con l'obiettivo di premiare l'eccellenza in tutti i processi aziendali.

Il premio sarà commisurato in relazione agli obiettivi concordati tra le Parti e riproporzionato in relazione alla partecipazione attiva al lavoro da parte dei singoli dipendenti al fine di rendere comparabili i singoli individui e secondo un principio di equità organizzativa; a titolo esemplificativo potrà essere corrisposto il premio sulla base della misurazione della presenza al lavoro (ore lavorate su ore lavorabili).

Retribuzione

63.3.3 Premio di risultato

Il premio di risultato sarà legato al raggiungimento di obiettivi di processo (quali ad esempio disponibilità del materiale rotabile; puntualità e regolarità del servizio; *customer satisfaction*, ecc.) e riconosciuto ai dipendenti interessati dal processo oggetto di valutazione.

La definizione del meccanismo di funzionamento del premio di risultato dovrà prendere a riferimento una serie di fattori che saranno congiuntamente analizzati tra le Parti, quali a titolo esemplificativo:

- focus preliminare della performance del processo aziendale;
- esame dei punti di debolezza in termini di competitività aziendale rispetto al processo in esame da migliorare e su cui fissare i nuovi obiettivi;
- individuazione di obiettivi di miglioramento da perseguire nel periodo di validità dell'accordo aziendale su competitività e premialità. Gli obiettivi potranno riguardare l'intera azienda nel suo complesso oppure essere differenziati per singoli processi. Al fine di agire contemporaneamente sul raggiungimento di più obiettivi e rendere maggiormente incisivo il meccanismo incentivante, le Parti potranno decidere di collegare il premio al raggiungimento di più obiettivi;
- definizione dettagliata dei meccanismi di valutazione per verificare il raggiungimento delle performance attese.

63.3.4 Premio aziendale

Il premio aziendale è legato al raggiungimento degli obiettivi di redditività e, in generale, di sostenibilità economico-finanziaria necessari alla continuità aziendale, riconosciuto a tutti i dipendenti senza distinzioni di processo/comparto o unità organizzativa.

Così come il premio individuale, il premio aziendale sarà riproporzionato in relazione alla partecipazione attiva al lavoro da parte dei singoli dipendenti secondo un principio di equità organizzativa.

- 63.4 Tutti e tre i livelli di premialità proposti perseguono l'obiettivo di correlare incentivi economici al verificarsi di specifiche fattispecie, quali incrementi di produttività, qualità, efficacia, efficienza, innovazione, competitività e redditività aziendale.
- 63.5 I premi per ognuno dei tre livelli individuati saranno concordati tra le Parti e faranno riferimento al raggiungimento e superamento degli obiettivi così come condivisi all'interno di apposito accordo tra le Parti, in coerenza con il piano d'impresa, il budget e il bilancio annuale.
- 63.6 La definizione degli obiettivi, la quantificazione dei premi per profilo professionale, i meccanismi di funzionamento del sistema premiante sono oggetto di apposito accordo tra le Parti entro la data di decorrenza del presente Contratto.
- 63.7 All'interno dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", è specificato l'orizzonte temporale di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e la durata di validità dell'accordo (di norma annuale).
- 63.8 In coerenza con il "patto di competitività" che Trenord intende realizzare con i propri dipendenti, in via transitoria per i primi 12 mesi di avvio del meccanismo di premialità dalla data di decorrenza del presente contratto, sono definiti gli importi per profilo professionale a titolo di riconoscimento mensile di un premio erogato sulla base dei livelli di produttività individuale (assimilabili alle giornate di presenza) espressi, il cui valore sarà commisurato per ogni dipendente alle indennità percepite nell'anno precedente.

Retribuzione

63.9 Per gli assunti successivamente alla data di decorrenza del presente contratto e per il periodo transitorio richiamato verrà riconosciuto il valore minimo del range del profilo professionale di appartenenza.

63.10 Il riconoscimento mensile a titolo di "patto di competitività" è erogato su 12 mensilità ad ogni dipendente appartenente ai singoli profili professionali, in coerenza con la seguente tabella in cui sono definiti i *range* minimi e massimi del premio:

PARAMETRO (range)	PROFILO PROFESSIONALE	Range individuale mensile (€)	
		minimo	massimo
100	Ausiliario di manutenzione	66,00	169,00
100	Ausiliario di ufficio	66,00	169,00
113-129	Operatore di ufficio	83,00	150,00
113-129	Operatore di manutenzione	98,00	176,00
116-144	Addetto alla rete commerciale	102,00	179,00
124-144	Capo Treno	97,00	155,00
124-144	Macchinista	137,00	218,00
134	Tecnico di ufficio	109,00	156,00
134	Tecnico di manutenzione	132,00	172,00
144	Tecnico specializzato di manutenzione	159,00	186,00
155	Impiegato direttivo commerciale	96,00	187,00
155	Impiegato direttivo di manutenzione	166,00	208,00
155	Impiegato direttivo di produzione	101,00	252,00
155	Impiegato direttivo di staff	166,00	175,00
166-177	Professional (Specialist) – Quadro	17,00	238,00
166-177	Responsabile di struttura – Quadro	51,00	282,00

63.10.1 All'interno dello specifico accordo aziendale su "competitività e premialità", oltre a quanto già definito ai punti 63.6 e 63.7 del presente Articolo per i primi 12 mesi di decorrenza del Contratto ai fini della determinazione dei premi complessivi saranno tenuti in considerazione i valori riportati nella tabella al punto 63.8 del presente Articolo.

Art. 64 Lavoro straordinario

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art.76 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

64.1 Al punto 2 del sopracitato Articolo:

- Il divisore orario è definito al punto 48.5.2 all'Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto;
- La retribuzione mensile di riferimento per il calcolo è data dalle voci alle lettere a), b), c), d) al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione) del presente Contratto.

Retribuzione

Art. 65 Trattamento di fine rapporto

Per il presente Istituto Trenord applica integralmente quanto disciplinato all'Art. 79 del CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, ad eccezione di quanto specificato o integrato dai punti seguenti.

65.1 Il punto 2 del sopracitato Articolo viene sostituito dal seguente:

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell' art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive:

- a) retribuzione tabellare
- b) aumenti periodici di anzianità
- c) tredicesima e quattordicesima mensilità
- d) salario professionale
- e) indennità per lavoro notturno
- f) indennità per lavoro domenicale e festivo
- g) compenso per reperibilità
- h) indennità per maneggio denaro
- i) indennità di turno
- j) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate
- k) indennità diverse.

Parte 8: Welfare

Art. 66 Premessa

Le Parti riconoscono al welfare aziendale un ruolo fondamentale per concorrere alla soddisfazione dei dipendenti, favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, tutelando le famiglie e garantendo supporto sociale ed economico.

Di seguito sono disciplinati gli strumenti welfare che l'azienda intende offrire ai propri dipendenti e alle loro famiglie. Quanto normato nel presente contratto si applica a tutti i dipendenti assunti dopo la data di stipula dello stesso. I dipendenti già in forza a tale data, hanno la facoltà di mantenere gli strumenti welfare disciplinati dai CCNL vigenti e dagli accordi aziendali dei Gruppi di provenienza, ovvero di aderire al nuovo welfare aziendale Trenord. La scelta di mantenere i trattamenti precedenti al cambio di contratto, implica la rinuncia alla totalità di quanto disciplinato in seguito. La scelta di adesione al nuovo schema welfare aziendale dovrà avvenire entro la data di decorrenza del presente Contratto.

Art. 67 Fondo pensione complementare

- 67.1 Le Parti individuano quale forma di previdenza complementare contrattuale, ai sensi del Decreto Legislativo 252/2005, il "Fondo Pensione FNM", iscritto al n. 1165 dell'Albo Fondi Pensione, costituito il 22 luglio 1992 di seguito denominato "Fondo".
- 67.2 Destinatari del "Fondo", sono tutti i lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, compresi quelli con Contratto a tempo determinato, stipulati per una durata superiore a 6 mesi, che abbiano superato il periodo di prova.
- 67.3 Il contributo aziendale al finanziamento delle posizioni individuali dei dipendenti del Fondo è individuato nella misura del 3,3% della Retribuzione Fissa mensile così come definita al punto 48.1.1 dell' Art. 48 (Retribuzione).
- 67.4 Per i dipendenti provenienti dal CCNL Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 e precedentemente iscritti al Fondo Pensione Eurofer, il contributo aziendale di cui al precedente 67.3 è pari a:
- 2,0% per il primo anno;
 - 2,6% per il secondo anno;
 - 3,3% dal terzo anno in avanti.
- 67.5 I contributi aggiuntivi del singolo aderente e le quote di TFR da destinare al fondo sono normate dal regolamento del Fondo e relativi accordi specifici.

Art. 68 Assistenza integrativa

- 68.1 Le Parti si impegnano a garantire, attraverso la Cassa di Mutuo Soccorso FNM, ai dipendenti interessati ed ai loro familiari, a partire dalla data di decorrenza del presente contratto:
- sussidi ad integrazione di prestazioni sanitarie e delle spese di cura sostenute;

Welfare

- provvidenze in aiuto delle famiglie, come contributi al pagamento delle tasse di iscrizione scolastiche, borse di studio, assegni di natalità, di matrimonio e di mortalità.
- 68.2 Sono beneficiari delle prestazioni tutti i dipendenti in servizio che richiedano l'iscrizione alla Cassa a fronte di un contributo annuo così come definito dal regolamento della Cassa stessa.
- 68.3 I contributi aziendali e dei dipendenti, le modalità e i limiti di accesso alle prestazioni erogate dalla Cassa sono specificati nello statuto e nel regolamento della Cassa stessa e successive circolari.

Art. 69 Titoli di viaggio

Le Parti, al fine di consentire l'accesso ai servizi di trasporto ferroviario sul territorio lombardo e nazionale ai dipendenti in servizio ed ai loro nuclei familiari, convengono sulla seguente disciplina:

- 69.1 Al personale dipendente all'atto dell'assunzione, qualunque sia la forma di contratto stipulato, viene rilasciata una carta "free pass" valida per un numero illimitato di viaggi sui servizi di competenza di Trenord.
- 69.2 La carta "free pass" sarà rilasciata anche ai componenti del nucleo familiare del dipendente, inteso come:
- il coniuge;
 - i figli, fino al compimento del 18° anno di età;
 - i figli di età superiore ai 18 anni a carico;
 - i genitori a carico;
- 69.3 Oltre a quanto disciplinato ai commi 69.1 e 69.2 l'azienda rilascerà ai dipendenti, ed ai componenti del nucleo familiare, che ne facciano richiesta, una carta di libera circolazione (CLC) di validità annuale e rinnovabile, utilizzabile per un numero illimitato di viaggi sui treni della Società Trenitalia e per l'intera rete ferroviaria nazionale, con modalità di utilizzo disciplinate dall' Art 23 dell'accordo di confluenza del Gruppo FS dell'aprile 2003.
- 69.4 Il costo annuo di emissione di ogni CLC è pari a 100,00 €.
- 69.5 L'Azienda stipulerà le opportune convenzioni con il Gruppo FSI per assicurare la validità su tutta la rete nazionale delle tessere emesse.

Art. 70 Medicina preventiva

- 70.1 Le Parti convengono sull'importanza della prevenzione quale strumento prioritario di tutela della salute dei lavoratori: l'Azienda si impegna, pertanto, ad attivarsi per favorire l'effettuazione, da parte del personale dipendente ed in estensione al D.Lgs. 9.04.2008 n. 81 – Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL) e successive modifiche, di indagini diagnostiche atte a rilevare l'insorgenza di affezioni sin dalle primissime fasi e ciò nel rispetto del diritto alla privacy, come da legislazione vigente.
- 70.2 Check Up

Nell'ambito delle convenzioni che l'Azienda provvederà a stipulare con enti accreditati o mediante specifiche autorizzazioni che la Direzione Personale e Organizzazione provvederà di volta in volta a rilasciare, è previsto un elenco di visite / analisi di medicina preventiva così come riportato nel protocollo di medicina preventiva attualmente in vigore per il Gruppo FNM.

Welfare

Le visite/analisi possono essere effettuate durante l'orario di lavoro.

Sono a carico dell'Azienda il costo ed il rilascio di permesso retribuito per effettuare le visite.

70.3 Privacy

Tutti gli esiti delle visite / esami di cui al presente articolo sono consegnati direttamente ai dipendenti interessati, nel rispetto della normativa delle privacy vigente.

Art. 71 Dopolavoro

- 71.1 L'azienda individua l' associazione di dopolavoro di riferimento nel Circolo Ricreativo Aziendale FNM.
- 71.2 Le Parti si impegnano inoltre, in relazione all'estensione territoriale di Trenord, a valutare la realizzabilità della creazione di un' associazione apartitica, democratica e senza fini di lucro, specifica per i dipendenti di Trenord, in conformità a quanto stabilito dall'art. 11 della Legge 20.05.1970 n. 300, della legge 07.12.2000 n. 383.
- 71.3 L'azienda contribuirà all'associazione nella misura dell'1,5 per mille delle retribuzioni lorde di ogni dipendente iscritto.

Art. 72 Asilo nido

- 72.1 Il presente articolo rappresenta un'iniziativa che tutela e garantisce i diritti dei lavoratori, delle lavoratrici madri e, soprattutto, i diritti della famiglia, rispondendo ad una delle maggiori esigenze sociali e favorendo la conciliazione tra i tempi di lavoro ed i tempi di cura familiare.
- 72.2 L'Azienda riconoscerà ad ogni dipendente (o nucleo familiare nel caso in cui entrambi i genitori fossero dipendenti di Trenord) con figli fino a 3 anni compiuti, iscritti ad asili nido, l'importo di € 1.200,00 annui per ciascun figlio.
- 72.3 L'iscrizione dei figli al servizio di asilo nido dovrà essere comprovata da idonea certificazione.
- 72.4 L'Azienda mantiene l'impegno a valutare la realizzabilità della progettazione di un asilo nido aziendale nella sede più opportuna concordata tra le Parti e di attivare una capillare rete territoriale di convenzioni.

Art. 73 Convenzioni

- 73.1 L'Azienda s'impegna a valutare la fattibilità di stipulare convenzioni a favore dei propri dipendenti con primarie aziende della grande distribuzione organizzata e con istituti di credito, alle migliori condizioni ottenibili.
- 73.2 A tal fine le Parti costituiscono un gruppo di lavoro per monitorare le condizioni di mercato e definire il contenuto delle convenzioni entro il 31 dicembre 2012.

ALLEGATO A: ACCORDO DI PROGRAMMA 15 MARZO 2012



ACCORDO DI PROGRAMMA

Il giorno 15 marzo 2012 a Milano, la Società Trenord srl e le Segreterie nazionali delle OO.SS. di FILT CGIL, FIT CISL, UILT- UIL, UGL Trasporti, FAST Ferrovie, Or.Sa Ferrovie e FAISA CISAL si sono incontrate per esaminare l'andamento del percorso relativo alla definizione dello schema contrattuale delle discipline che attualmente regolano i rapporti di lavoro del personale di Trenord e convengono quanto segue:

1. Le Parti nel confermare l'obiettivo comune del raggiungimento di una armonizzazione normativa unica per il personale di Trenord - garantendo sul piano contrattuale e tecnico la salvaguardia dei diritti acquisiti dei lavoratori derivanti dall'applicazione dei trattamenti giuridici normativi ed economici di ciascun CCNL di origine e dei relativi contratti aziendali e tutelando altresì le esigenze gestionali della Società - concordano sulla necessità di modificare i tempi e le modalità condivise in precedenza definendo per via pattizia modalità ulteriori di applicazione e confluenza.
2. Le Parti concordano che il CCNL della Mobilità rappresenta il riferimento di confluenza contrattuale del personale di Trenord per tutti gli istituti regolamentati dallo stesso così come definiti nel protocollo sottoscritto tra le parti sociali il 14 maggio 2009 e nei conseguenti testi contrattuali non ancora operativi siglati per identificazioni dalle stesse parti sociali presso il Ministero il 30 Settembre 2010. Per gli istituti non espressamente disciplinati dal sopracitato CCNL della Mobilità, le Parti concordano di applicare il vigente CCNL Attività Ferroviarie.
3. In tale contesto, al fine di garantire una normativa più attinente alla specifica realtà produttiva di Trenord, le Parti convengono di regolamentare attraverso la contrattazione di secondo livello le specifiche discipline e le relative variazioni, estensioni e applicazioni, secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, con particolare riferimento al capitolo dell'Orario di lavoro ed i connessi aspetti retributivi per quanto di competenza della contrattazione aziendale, nonché in via transitoria - salvaguardando le competenze tecniche e professionali tipiche del trasporto pubblico locale e per la necessaria integrazione organizzativa ed operativa aziendale - le parti concordano di condividere un

Trenord S.p.A.





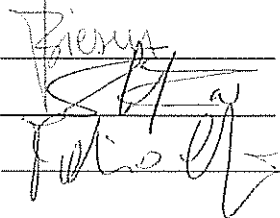
sistema di Classificazione Professionale a cui far riferimento, fino al rinnovo dei CCNL Mobilità /AF.

Con il presente accordo di programma le Parti convengono di procedere in continuità - con la delegazione aziendale e sindacale composta al massimo da tre rappresentanti per ciascuna organizzazione e i cui nominativi saranno comunicati in occasione della riunione del 16 marzo p.v.- sin dalla data del 16 marzo p.v. e fino alla data del 29 marzo, data quest'ultima in cui le Parti decidono di riunirsi per la conclusione dei lavori.

Con riferimento al presente Accordo di Programma, le Parti concordano di superare i tempi e le modalità precedentemente condivise nell'accordo dell'11 Aprile 2011 e successivi accordi in materia.

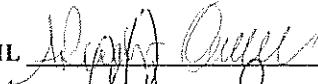
Milano, 15 marzo 2012

TRENORD S.r.L.

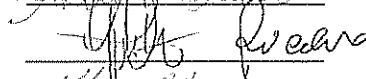


OO. SS.

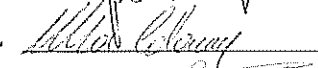
FILT - CGIL



FIT - CISL



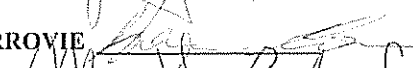
UILT - UIL



UGL TRASPORTI



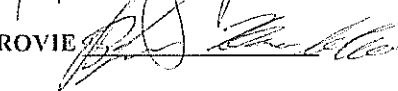
OR.SA FERROVIE



FAISA CISAL



FAST FERROVIE



Allegato B

ALLEGATO B: Percorsi di crescita professionale

1. Profilo professionale "Operatore di ufficio"

	Step C	Step B	Step A
Parametro	113	121	129
Percorso di carriera standard	Livello di entrata	Dopo 7 anni	Dopo 14 anni
Percorso di carriera accelerato	Livello di entrata	Dopo 4 anni	Dopo 8 anni

2. Profilo professionale "Operatore di manutenzione"

	Step C	Step B	Step A
Parametro	113	121	129
Percorso di carriera standard	Livello di entrata	Dopo 7 anni	Dopo 14 anni
Percorso di carriera accelerato	Livello di entrata	Dopo 4 anni	Dopo 8 anni

3. Profilo professionale "Addetto alla rete commerciale"

	Step C	Step B	Step A
Parametro	116	130	144
Percorso di carriera standard	Livello di entrata	Dopo 7 anni	Dopo 14 anni
Percorso di carriera accelerato	Livello di entrata	Dopo 4 anni	Dopo 8 anni

4. Profilo professionale "Capo Treno"

	Step C	Step B	Step A
Parametro	124	134	144
Percorso di carriera standard	Livello di entrata	Dopo 7 anni	Dopo 14 anni
Percorso di carriera accelerato	Livello di entrata	Dopo 4 anni	Dopo 8 anni

5. Profilo professionale "Macchinista"

	Step C	Step B	Step A
Parametro	124	134	144
Percorso di carriera standard	Livello di entrata	Dopo 7 anni	Dopo 14 anni
Percorso di carriera accelerato	Livello di entrata	Dopo 4 anni	Dopo 8 anni

Allegato B

6. Profilo professionale "Professional (Specialist) - Quadro"

	Step B	Step A
Parametro	166	177
Percorso di carriera	Livello di entrata	Non automatico

7. Profilo professionale "Responsabile di struttura - Quadro"

	Step B	Step A
Parametro	166	177
Percorso di carriera	Livello di entrata	Non automatico

Allegato C

ALLEGATO C: CONFLUENZE DEI PROFILI DI ORIGINE NEI PROFILI DI DESTINAZIONE

1. Processo commerciale

Profilo professionale Trenord		Profili provenienza LeNord (CCNL Autoferro)		Profili provenienza RamoTrenitalia (CCNL Attività Ferroviarie)	
116	Addetto alla rete commerciale <u>con anzianità aziendale inferiore a 7 anni</u>	138	Operatore della mobilità	D2	Specialista Tecnico/Commerciale
		139	Operatore di stazione (pos 1)	D1	Specialista Tecnico/Commerciale
		139	Conduuttore		
		143	Operatore di stazione (pos 2)		
		151	Operatore qualificato della mobilità		
		154	Assistente alla clientela		
130	Addetto alla rete commerciale <u>con anzianità aziendale superiore a 7 anni e inferiore a 14 anni</u>	138	Operatore della mobilità	D2	Specialista Tecnico/Commerciale
		139	Operatore di stazione (pos 1)	D1	Specialista Tecnico/Commerciale
		139	Conduuttore		
		143	Operatore di stazione (pos 2)		
		151	Operatore qualificato della mobilità		
		154	Assistente alla clientela		
144	Addetto alla rete commerciale <u>con anzianità aziendale superiore a 14 anni</u>	138	Operatore della mobilità	D2	Specialista Tecnico/Commerciale
		139	Operatore di stazione (pos 1)	D1	Specialista Tecnico/Commerciale
		139	Conduuttore		
		143	Operatore di stazione (pos 2)		
		151	Operatore qualificato della mobilità		
		154	Assistente alla clientela		
155	Impiegato direttivo Commerciale	170	Addetto alla mobilità	C	Impiegato Direttivo
		178	Coordinatore della mobilità		

Allegato C

2. Processo di produzione

Profilo professionale Trenord		Profili provenienza LeNord (CCNL Autoferro)		Profili provenienza RamoTrenitalia (CCNL Attività Ferroviarie)		
124	Capo Treno	}	140	Capo Treno	F2	Operatore Specializzato di Bordo
	<u>con anzianità aziendale inferiore a 7 anni</u>		158	Capo Treno	F1	Operatore Specializzato di Bordo
			165	Capo Treno	E	Tecnico commerciale
					D2	Capo Treno/Capo Servizi Treno
					D1	Capo Treno/Capo Servizi Treno
134	Capo Treno	}	140	Capo Treno	F2	Operatore Specializzato di Bordo
	<u>con anzianità aziendale superiore a 7 anni e inferiore a 14 anni</u>		158	Capo Treno	F1	Operatore Specializzato di Bordo
			165	Capo Treno	E	Tecnico commerciale
					D2	Capo Treno/Capo Servizi Treno
					D1	Capo Treno/Capo Servizi Treno
144	Capo Treno	}	140	Capo Treno	F2	Operatore Specializzato di Bordo
	<u>con anzianità aziendale superiore a 14 anni</u>		158	Capo Treno	F1	Operatore Specializzato di Bordo
			165	Capo Treno	E	Tecnico commerciale
					D2	Capo Treno/Capo Servizi Treno
					D1	Capo Treno/Capo Servizi Treno
124	Macchinista	}	153	Macchinista	D2	Macchinista
	<u>con anzianità aziendale inferiore a 7 anni</u>		165	Macchinista	D1	Macchinista
			183	Macchinista		
			190	Macchinista		
			190	Tecnico di bordo		

Allegato C

134	Macchinista <u>con anzianità aziendale superiore a 7 anni e inferiore a 14 anni</u>	153	Macchinista	D2	Macchinista
		165	Macchinista	D1	Macchinista
		183	Macchinista		
		190	Macchinista		
		190	Tecnico di bordo		
144	Macchinista <u>con anzianità aziendale superiore a 14 anni</u>	153	Macchinista	D2	Macchinista
		165	Macchinista	D1	Macchinista
		183	Macchinista		
		190	Macchinista		
		190	Tecnico di bordo		
155	Impiegato direttivo di produzione	193	Assistente coordinatore PM	C	Impiegato Direttivo
		193	Assistente coordinatore PV		
		210	Coordinatore PM		
		210	Coordinatore PV		

Allegato C

3. Processo di manutenzione

Profilo professionale Trenord		Profili provenienza LeNord (CCNL Autoferro)		Profili provenienza RamoTrenitalia (CCNL Attività Ferroviarie)	
100	Ausiliario di manutenzione	100	Ausiliario generico	H	Manovale
		110	Ausiliario		
		116	Operatore generico		
		121	Caposquadra ausiliari		
113	Operatore di manutenzione <i><u>con anzianità aziendale inferiore a 7 anni</u></i>	130	Operatore manutenzione (officina)	G2	Ausiliario manutenzione rotabili
		130	Operatore manutenzione (maes)	G2	Ausiliario circolazione
		140	Operatore qualificato (officina)	G2	Operatore qualificato manutenzione rotabili
		140	Operatore qualificato (maes)	G2	Operatore qualificato circolazione
		153	Macchinista patente B abilitato a manovra	G1	Ausiliario manutenzione rotabili
		160	Operatore qualificato (officina)	G1	Ausiliario circolazione
		160	Operatore qualificato (maes)	G1	Operatore qualificato manutenzione rotabili
				G1	Operatore qualificato circolazione
				F2	Operatore specializzato manutenzione rotabili
				F2	Operatore specializzato circolazione
				F1	Operatore specializzato manutenzione rotabili
				F1	Operatore specializzato circolazione
121	Operatore di manutenzione <i><u>con anzianità aziendale superiore a 7 anni e inferiore a 14 anni</u></i>	130	Operatore manutenzione (officina)	G2	Ausiliario manutenzione rotabili
		130	Operatore manutenzione (maes)	G2	Ausiliario circolazione
		140	Operatore qualificato (officina)	G2	Operatore qualificato manutenzione rotabili
		140	Operatore qualificato (maes)	G2	Operatore qualificato circolazione
		153	Macchinista patente B abilitato a manovra	G1	Ausiliario manutenzione rotabili
		160	Operatore qualificato (officina)	G1	Ausiliario circolazione
		160	Operatore qualificato (maes)	G1	Operatore qualificato manutenzione rotabili
				G1	Operatore qualificato circolazione
				F2	Operatore specializzato manutenzione rotabili
				F2	Operatore specializzato circolazione
				F1	Operatore specializzato manutenzione rotabili
				F1	Operatore specializzato

Allegato C

		circolazione					
129	Operatore di manutenzione <u>con anzianità aziendale superiore a 14 anni</u>	130	Operatore manutenzione (officina)	G2	Ausiliario manutenzione rotabili		
		130	Operatore manutenzione (maes)	G2	Ausiliario circolazione		
		140	Operatore qualificato (officina)	G2	Operatore qualificato manutenzione rotabili		
		140	Operatore qualificato (maes)	G2	Operatore qualificato circolazione		
		153	Macchinista patente B abilitato a manovra	G1	Ausiliario manutenzione rotabili		
		160	Operatore qualificato (officina)	G1	Ausiliario circolazione		
		160	Operatore qualificato (maes)	G1	Operatore qualificato manutenzione rotabili		
				G1	Operatore qualificato circolazione		
F2	Operatore specializzato manutenzione rotabili						
F2	Operatore specializzato circolazione						
134	Tecnico di manutenzione	170	Operatore tecnico (officina)	E	Tecnico manutenzione rotabili		
				170	Operatore tecnico (maes)	E	Tecnico della circolazione
						E	Tecnico di verifica
						E	Tecnico formazione treno
						E	Tecnico manovra e condotta
144	Tecnico specializzato di manutenzione	180	Operatore certificatore	D2	Capo tecnico manutenzione rotabili		
				188	Capo operatori (officina)	D1	Capo tecnico manutenzione rotabili
						188	Capo operatori (maes)
155	Impiegato direttivo di manutenzione	205	Capo unità tecnica (officina)	C	Impiegato Direttivo		
				205	Capo unità tecnica (maes)		

Allegato C

4. Processo di staff

Profilo professionale Trenord		Profili provenienza LeNord (CCNL Autoferro)		Profili provenienza RamoTrenitalia (CCNL Attività Ferroviarie)	
100	Ausiliario di ufficio	100	Ausiliario generico	G2	Ausiliario Uffici
		110	Ausiliario	G1	Ausiliario Uffici
		116	Operatore generico		
		121	Caposquadra ausiliari		
113	Operatore di ufficio <i>con anzianità aziendale inferiore a 7 anni</i>	130	Operatore di ufficio	F2	Operatore specializzato uffici
		140	Operatore qualificato di ufficio	F1	Operatore specializzato uffici
		155	Operatore qualificato di ufficio	E	Tecnico di ufficio
121	Operatore di ufficio <i>con anzianità aziendale superiore a 7 anni e inferiore a 14 anni</i>	130	Operatore di ufficio	F2	Operatore specializzato uffici
		140	Operatore qualificato di ufficio	F1	Operatore specializzato uffici
		155	Operatore qualificato di ufficio	E	Tecnico di ufficio
129	Operatore di ufficio <i>con anzianità aziendale superiore a 14 anni</i>	130	Operatore di ufficio	F2	Operatore specializzato uffici
		140	Operatore qualificato di ufficio	F1	Operatore specializzato uffici
		155	Operatore qualificato di ufficio	E	Tecnico di ufficio
134	Tecnico di ufficio	175	Collaboratore di ufficio	D2	Specialista Tecnico/amministrativo
				D2	Analista contabile/programmatore
				D1	Specialista Tecnico/amministrativo
				D1	Analista contabile/programmatore
155	Impiegato direttivo di staff	193	Specialista tecnico/amministrativo	C	Impiegato Direttivo
		205	Coordinatore di ufficio		

Allegato C

5. Quadri

Profilo professionale Trenord		Profili provenienza LeNord (CCNL Autoferro)		Profili provenienza RamoTrenitalia (CCNL Attività Ferroviarie)	
166-177	Professional (specialist)	230	Professional	B	Professional/Progettista
				A	Professional Senior
166-177	Responsabile di struttura	230	Capo unità organizzativa amministrativa / tecnica	B	Responsabile linea tecnica- operativa
		250	Responsabile unità amministrativa / tecnica complessa	A	Responsabile struttura operativa