

Capitolo 5

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

**ART. 26 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

1. Il lavoratore malato deve avvertire di norma l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione.  
Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente.  
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, a qualsiasi motivo dovuta, il lavoratore comunicherà all'azienda la mancata trasmissione e entro tre giorni dall'inizio dell'assenza invierà all'azienda il certificato medico su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.  
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del nuovo certificato medico, a qualsiasi motivo dovuta, il lavoratore comunicherà all'azienda la mancata trasmissione e entro due giorni dall'inizio dell'assenza invierà all'azienda il certificato medico su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Il lavoratore che durante il periodo di malattia debba recarsi in altro luogo della stessa o di altra località ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 4.
4. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
  - dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
  - dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.
5. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 53 del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, compresi i primi 3 giorni di assenza, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* per i primi 9 mesi ed all'80% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* per i successivi 3 mesi.  
L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.  
Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporto sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto ad un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 50% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)*.  
Nel computo dei periodi di comporto di cui al presente punto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 35 giorni.
7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.
8. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comporto di cui al precedente punto

6 sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* per i primi 18 mesi ed il 70% della *retribuzione di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* per i successivi 12 mesi.

9. Prima che siano superati i limiti di comporta, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nella certificazione medica.  
Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporta risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente comma sarà elevato fino a 16 mesi.  
L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comporta, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.  
Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è comunque considerato utile ad alcun effetto contrattuale.
10. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali e non rientrano, in ogni caso, nel computo del periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6.
11. Superato il periodo di comporta, oppure scaduto il periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso.
12. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e dandone informativa alle RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.  
A livello aziendale le parti potranno definire condizioni di miglior favore.

Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

#### **ART. 27 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE**

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro, deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo i casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.  
A tale specifico riguardo analoga comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.lgs 23.2.2000, n. 38.
2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
  - in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
  - in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.
3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente non in prova compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettantegli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1 ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.  
Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente il trattamento di cui sopra al 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione *del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.*

4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.
5. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una invalidità parziale, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dall'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie, che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alla RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

## **ART. 28 - TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**

### *1. Congedo di maternità e congedo parentale*

- 1.1 Ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, raccolte nel Testo Unico emanato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice usufruirà di un periodo di astensione obbligatoria:
  - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
  - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
  - c) per i tre mesi dopo il parto.
- 1.2 Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto di cui al precedente punto 1.1 vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi, previa presentazione da parte della lavoratrice, entro trenta giorni, del certificato medico attestante la data del parto.
- 1.3 Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria di cui al punto 1.1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Per l'esercizio di tale facoltà è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- 1.4 Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo di cui al punto 1.1, lettera c), è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per l'esercizio del diritto, il lavoratore deve presentare all'azienda la documentazione che attesti le condizioni sopra citate e, nel caso di abbandono, rilascia una dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.
- 1.5 Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, previo un preavviso che dovrà essere comunicato per iscritto al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Le astensioni dei genitori non possono comunque eccedere complessivamente il limite di dieci mesi. Nel caso vi sia un solo genitore, questi usufruirà di un periodo di astensione continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo di sei mesi è elevato a sette e, conseguentemente, il limite complessivo di dieci mesi dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici.
- 1.6 I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi.

L'astensione facoltativa è computata nell'anzianità di servizio, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

- 1.7 Ai sensi del 1° comma dell'art. 53 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.  
Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno i lavoratori ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del T.U. sopra richiamato.
- 1.8 Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 e riportati negli allegati A e B al sopracitato T.U.
- 1.9 La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U. - D.Lgs. n. 151/2001, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo T.U.  
Ai sensi del comma 2 dello stesso art. 4, tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a tre mesi prima l'inizio dell'astensione.

## 2. *Trattamento economico*

- 2.1 Durante il periodo di astensione obbligatoria l'azienda provvede ad integrare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.  
La prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.
- 2.2 Durante il periodo di astensione facoltativa l'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari al 30% della retribuzione calcolata secondo la normativa di riferimento.
- 2.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

## 3. *Malattia del bambino*

- 3.1 Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino di età non superiore a tre anni e, per un'età compresa tra i tre e gli otto anni, entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.
- 3.2 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento per i periodi di cui al precedente punto 3.1.
- 3.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai punti 3.1 e 3.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che l'altro genitore non è in astensione da lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.
- 3.4 I periodi di assenza di cui al presente punto 3 saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

## 4. *Riposi giornalieri*

- 4.1 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
- 4.2 Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.
- 4.3 I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al

padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b), il lavoratore è tenuto a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.

4.4 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

4.5 Per detti riposi l'azienda anticipa per conto dell'Ente previdenziale erogatore della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

#### 5. *Adozione e affidamento*

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al T.U. - D.Lgs. n. 151/2001.

#### 6. *Disposizioni varie*

6.1 Ai fini del precedente punto 1.9 la lavoratrice in stato di gravidanza consegna all'azienda il certificato medico indicante la data presunta del parto.

6.2 Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino.

6.3 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Analogamente è fatto divieto di licenziamento del lavoratore in caso di fruizione del periodo di astensione obbligatoria di cui al precedente punto 1.4 e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, il dipendente ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Il lavoratore provvederà alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente.

6.4 La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

6.5 Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

6.6 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di riservatezza di dati personali.

### **ART. 29 - TOSSICODIPENDENZA E ALCOOLDIPENDENZA**

1. Ai sensi del D.P.R. 9.10.1990, n. 309 i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle A.S.L. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e

previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

3. Il dipendente che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122, del citato D.P.R. n. 309/1990. Il trattamento dei relativi dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003.
4. Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.  
Ove il lavoratore interrompa volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore stesso non riprenda servizio entro il giorno successivo all'interruzione del programma.
6. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi dell'art. 124 del D.P.R. n. 309/1990.
7. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai punti 1 e 6 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
8. Ai sensi dell'art. 125 del citato D.P.R. n. 309/1990 e successive norme di attuazione, in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
9. Nei casi in cui il percorso terapeutico-riabilitativo non richieda l'allontanamento dal lavoro, al fine di favorire l'accesso alla terapia di recupero le aziende potranno utilizzare il lavoratore in attività lavorative la cui articolazione oraria agevoli l'accesso alla terapia di recupero, tenendo anche conto delle indicazioni delle strutture sanitarie presso cui il lavoratore è in cura.
10. Ai lavoratori affetti da patologie alcoolcorrelate si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 della legge 30.3.2001, n. 125 e successive norme di attuazione.

### **ART. 30 - PERSONE CON HANDICAP**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5.2.1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 33, comma 1, del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. I soggetti di cui al precedente punto 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro che applicano il presente CCNL di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno, la lavoratrice o il lavoratore che assiste persone con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della legge 5.2.1992, n. 104.  
Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
4. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 2 e 3 l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5 del D.Lgs n. 151/2001.

5. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave, si rinvia all'art. 42 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies del e successive modifiche ed integrazioni.
6. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 3 ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
7. Il lavoratore con handicap in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi retribuiti di cui ai punti 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il proprio consenso. Si applica in questi casi quanto previsto al precedente punto 4.
8. Quanto stabilito ai precedenti punti 1 2, 3, 4, 5, e 6 si applica anche in caso di adozione o affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.
9. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni in materia di riservatezza di dati personali.

#### **ART. 31 - LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV**

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
3. Ai lavoratori affetti dal virus HIV si applica quanto previsto all'art. 35 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

#### **ART. 32 - VOLONTARIATO**

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 e successivi provvedimenti attuativi, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL e dagli accordi collettivi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative aziendali.

Si applica quanto previsto dalla legge 26.2.1987, n. 49, in materia di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

#### **ART. 33 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI**

1. Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.
2. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame.  
Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi, fermo restando il diritto dell'azienda di richiedere la produzione delle certificazioni relative all'effettuazione delle suddette prove di esame.

I permessi di cui al presente punto 2 sono utili ai fini del passaggio della posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

3. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
4. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.  
A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 34 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53.
5. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

#### **ART. 34 - CONGEDI PER FORMAZIONE E PER FORMAZIONE CONTINUA**

1. Ai sensi dell'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.  
Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.  
Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:
  - oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;
  - mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori al 5% della forza occupata nell'unità produttiva medesima.
4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un intero mese di calendario.
5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.  
Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.
8. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
9. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

**ART. 35 - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 e secondo le modalità del Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari come individuati all'art. 2 del citato D.P.C.M. n. 278/2000.
2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione; il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ed il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dall'art. 4 della L. n. 53/2000.

**ART. 36 - PERMESSI**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ne ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata, utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:
  - a) tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278;
  - b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

**ART. 37 - PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO**

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.
2. La giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.
3. In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie per l'intero periodo di degenza ospedaliera.
4. I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

**ART. 38 - SERVIZIO MILITARE O SERVIZIO CIVILE  
SOSTITUTIVO**

1. Il servizio di leva obbligatoria, ora sospeso per effetto della legge n. 226/2004, il servizio civile sostitutivo e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva obbligatoria, al servizio civile sostitutivo ovvero richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio stesso.
3. Se il lavoratore chiamato a svolgere i servizi di cui al punto 1 risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

**ART. 39 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI**

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
2. Ai fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel territorio del medesimo comune, nel caso di comune capoluogo di provincia, ovvero quella comprendente il comune della sede di lavoro originaria ed il comune limitrofo, nel caso di comune non capoluogo di provincia.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore, con indicazione delle motivazioni, con un preavviso di almeno quaranta giorni.
4. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che rientrano nelle tutele previste dalla L. n.104/1992.
5. In caso di trasferimento per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste terranno conto, nell'ordine:
  - a) della minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
  - b) della minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
  - c) della minore età anagrafica;
  - d) del numero dei figli minori a carico.
6. In caso di trasferimento per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive le aziende potranno procedere con i trasferimenti individuali in una regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria solo in casi eccezionali.
7. È facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima località avanzate dai lavoratori, le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste terranno conto nell'ordine:
  - a) dell'esito positivo della valutazione aziendale nello svolgimento delle mansioni affidate;
  - b) della maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
  - c) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
  - d) della maggiore età anagrafica;
  - e) del numero dei figli minori a carico.
8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 73 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL., ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 7 in accoglimento di domanda del lavoratore.

**ART. 40 - MOBILITA' INDIVIDUALE**

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale, ove questa comporti per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 2 del precedente art. 39 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.
2. Lo spostamento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni corredato da qualificate e specifiche motivazioni connesse ad esigenze tecnico/produttive. Entro tale termine il lavoratore potrà addurre sue eventuali contrarie motivazioni in ordine allo spostamento anche tramite l'Organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato.
3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del lavoratore.
4. In occasione dello spostamento al lavoratore verrà riconosciuto un importo una tantum pari a €100,00 tranne nel caso in cui lo spostamento venga effettuato a domanda del lavoratore.
5. Gli spostamenti di cui sopra saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

#### ART. 41 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI INTERAZIENDALI

I trasferimenti individuali tra aziende di uno stesso gruppo societario che applichino il presente CCNL e non rientranti nelle ipotesi di cui all'art. 2112 c.c. avverranno con il consenso dei lavoratori interessati e pertanto su base volontaria, in applicazione degli artt. 1406 c.c. e seguenti e il rapporto di lavoro proseguirà senza soluzione di continuità, con le condizioni normative e retributive esistenti al momento del passaggio o quelle equivalenti eventualmente concordate tra le parti.

#### ART. 42 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola leva essenziale per potenziare il know how delle aziende e la loro competitività e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, che consenta il continuo miglioramento dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento della clientela.
2. In considerazione della valenza della formazione e della necessità, quindi, che la stessa sia continuativa, sistematica e generalizzata, il modello formativo terrà conto delle seguenti linee guida:
  - crescita e sviluppo delle competenze e delle conoscenze/abilità professionali delle risorse per adeguarle continuamente alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
  - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore delle attività ferroviarie;
  - promozione dell'impiegabilità delle risorse umane per far fronte alle dinamiche evolutive determinate dai processi di riposizionamento aziendale, salvaguardando in particolare le peculiarità relative al personale femminile;
  - promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
3. Sulla base delle linee guida sopra definite, le iniziative formative saranno rivolte:
  - a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda (formazione d'ingresso);
  - b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche ovvero per affermare e promuovere una cultura ed una pratica di pari opportunità di genere (formazione continua);
  - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche in relazione alle esigenze aziendali ovvero al personale interessato a percorsi di crescita professionale in funzione delle esigenze aziendali (formazione per la crescita professionale);
  - d) al personale interessato da interventi di riqualificazione/ riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/ professionalità finalizzate al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formerà oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni industriali) del presente CCNL, nella comune consapevolezza del ruolo centrale che le risorse umane rivestono nello scenario produttivo del settore delle attività ferroviarie, nel quale la crescita professionale dei lavoratori costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo delle aziende.

In relazione alla necessità di rispettare i vincoli esistenti in materia di mantenimento del sistema delle abilitazioni nonché all'opportunità di realizzare specifiche azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato, le parti individuano un fabbisogno formativo medio annuo da realizzare pari a 5 giornate.
5. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni industriali) le parti convengono, altresì, di costituire una Commissione paritetica nazionale alla quale, sulla base delle esigenze rappresentate dalle singole imprese o su impulso dell'Osservatorio Nazionale, saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia a livello nazionale che comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore delle attività ferroviarie; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate da varie istituzioni in materia di formazione affinché siano coerenti con le

esigenze del settore ed anche allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale, da sottoporre alle parti a livello aziendale.

6. Le parti convengono, inoltre, di istituire, decorsi sei mesi dall'avvio dei lavori della Commissione Nazionale, apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupino almeno 2.500 dipendenti.

#### **ART. 43 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO**

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e di salute e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di salute e sicurezza del lavoro le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, svilupperanno tutte le azioni mirate alla costituzione di un moderno sistema di gestione per la tutela ambientale e per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di concretizzare un'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti si impegnano a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle disposizioni normative in vigore ed a quelle che saranno emanate in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
3. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano sinteticamente al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni:
  - monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi;
  - interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
  - protezione individuale e collettiva;
  - procedure di informazione e formazione;
  - procedure per il controllo sanitario.
4. La valutazione dei rischi, ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; nell'ambito di quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni in ordine agli esiti della valutazione dei rischi le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari.

A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.

Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.  
Le aziende organizzeranno le attività di protezione e prevenzione dei rischi anche facendo ricorso a servizi esterni qualora le competenze interne fossero insufficienti.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.
7. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di

protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

La mancata ottemperanza a tali obblighi potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera d) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

8. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del documento di valutazione dei rischi da interferenza, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e del piano di sicurezza e coordinamento, secondo quanto previsto al Titolo IV – Capo I “Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili” del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni da parte dell'impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto.  
A tale scopo, l'azienda appaltante è tenuta ad individuare il responsabile della sicurezza incaricato della sorveglianza e della contestazione di eventuali inadempienze da parte dell'impresa appaltatrice.
9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.
10. La formazione dei dipendenti e quella dei loro rappresentanti per la sicurezza avverrà durante l'orario di lavoro.
11. L'eventuale adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) che, integrando obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione dei sistemi di lavoro e di produzione, definisca procedure, processi e risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, sarà oggetto di specifica informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

#### **ART. 44 - DIVISA**

1. L'azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, della divisa e degli oggetti di vestiario.
2. E' fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario.
3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà essere oggetto di azione disciplinare, come previsto alla lettera c) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

#### **ART. 45 - PASTI AZIENDALI**

1. Il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa nella fascia oraria 6.00-22.00, purchè la prestazione programmata nella fascia oraria 6.00-22.00 abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.

Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo, flessibilità di orario in ingresso o in uscita) vanno detratte dalla durata della prestazione giornaliera ordinaria programmata ai fini del computo della durata complessiva come indicata al precedente comma.

2. Per il personale inserito in turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3<sup>a</sup>), le eventuali prestazioni rese nel 1° turno e nel 3° turno nella stessa giornata, sono da considerare come due distinte prestazioni giornaliere ai fini dell'applicazione del precedente punto 1.

Analogamente, per il personale di macchina e di bordo, le prestazioni di sola andata o di solo ritorno tra le quali sia compreso un riposo giornaliero fuori residenza, sono da considerare ciascuna come prestazione giornaliera ai fini dell'applicazione del precedente punto 1. Nei confronti di tale personale, nel caso di servizi con riposo fuori residenza che prevedano il servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00, è comunque ammessa la fruizione del pasto con riferimento a tale ultima prestazione, nella fascia oraria 18.00-22.00.

3. La fruizione del pasto, che dovrà avvenire, nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale, dovrà essere programmata dall'azienda di norma nelle fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00.

Nel caso in cui il lavoratore effettui la propria prestazione giornaliera in impianti sprovvisti di mensa aziendale o di esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale verrà riconosciuto un ticket restaurant il cui valore nominale sarà definito a livello aziendale.

Per il personale di macchina e di bordo che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale come previsto al precedente primo capoverso, le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

#### ART. 46 - TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le aziende, mediante apposita polizza assicurativa, garantiranno la tutela legale e le spese di giudizio ai propri dipendenti che siano citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni sempre che tali fatti non siano dipendenti da dolo.
2. Le aziende garantiranno con apposita polizza assicurativa i propri dipendenti che nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto dell'azienda siano esposti al rischio di danni arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili anche aziendali.
3. A livello aziendale saranno definite le relative discipline in materia, facendo salve le discipline aziendali già operanti alla data di stipula del presente CCNL.  
Le aziende valuteranno altresì la possibilità di estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

#### ART. 47 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO

1. Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso i cui termini e modalità sono di seguito specificati:

<b>Livelli professionali</b>	<b>Durata</b>
<b>Quadri - A</b>	<b>4 mesi</b>
<b>B - C</b>	<b>3 mesi</b>
<b>D</b>	<b>2 mesi</b>
<b>E - F</b>	<b>1 mese</b>

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della *retribuzione di cui al punto 1.1 e alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.
3. In caso di decesso del dipendente, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 c.c.
4. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

#### ART. 48 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

E' istituita la previdenza complementare per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

A tal fine una specifica Commissione bilaterale paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti e da un pari numero di rappresentanti imprenditoriali, dovrà individuare entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL le soluzioni tecniche più adeguate per consentire la trasformazione del Fondo Eurofer, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento.

Con accordo tra le parti stipulanti saranno successivamente stabilite misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo.

#### **ART. 49 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le parti stipulanti valuteranno, entro la vigenza del presente CCNL, la possibilità di prevedere per i lavoratori delle singole imprese del settore forme di assistenza sanitaria integrativa, individuando le eventuali possibili soluzioni. Le aziende, in relazione ai correlati oneri, valuteranno la possibilità di adottare le eventuali soluzioni individuate.

#### **ART. 50 - DOVERI DEL PERSONALE**

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza, lealtà e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL, nonché il Codice Etico e la Carta dei Valori aziendale, contribuendo a favorire il miglioramento dell'immagine aziendale.

In particolare:

- a) in attività che comportino contatto con il pubblico deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico; dovrà inoltre esporre un adeguato contrassegno identificativo ove previsto;
- b) deve astenersi da ogni condotta che sia lesiva dell'immagine aziendale;
- c) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
- d) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
- e) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
- f) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere, alle formalità per la rilevazione della presenza. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;
- g) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
- h) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
- i) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
- j) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
- k) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- l) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

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

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

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, si impegnano affinché vengano impediti azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie rispetto a tale fine.

Al riguardo, le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica tra le parti al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

#### **ART. 51 - SANZIONI DISCIPLINARI**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a metà della retribuzione giornaliera spettante, di cui *al punto 1.1 dell'art. 63 (Retribuzione)* del presente CCNL;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
  - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore e potrà irrogare una sanzione più breve.

#### **ART. 52 - MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO**

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

#### **ART. 53 - MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA**

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 52;
- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato;
- h) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

**ART. 54 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA UNO A QUATTRO GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni:

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 53;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di attribuzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per ingiustificato ritardo a trasferirsi dove fu ordinato dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- f) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate contro altri dipendenti dell'azienda;
- g) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- h) in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda o vantaggio per sé o per terzi.

**ART. 55 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA CINQUE A SETTE GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 54;
- b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- c) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- d) per assenza ingiustificata pari a 4 giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- f) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;
- g) per alterchi con vie di fatto negli impianti dell'azienda;
- h) per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

**ART. 56 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA OTTO A DIECI GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 55;
- b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia dell'azienda, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- d) per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
- e) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- f) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- g) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;

- h) per ingiustificato ritardo, per un periodo non superiore alla sola spettanza contrattuale annuale delle ferie ancora da fruire, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- i) per assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi.

#### **ART. 57 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per le mancanze di cui alle lettere b) e g) del precedente art. 56 ripetute per più di due volte nel corso dell'anno;
  - b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nella stessa mancanza prevista in una delle rimanenti lettere del precedente art.56;
  - c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;
  - d) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;
  - e) per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
  - f) per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
  - g) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
  - h) per assenza ingiustificata dal servizio di sei giorni solari lavorativi consecutivi;
  - i) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
  - j) per dichiarazioni non veritiere e lesive dell'immagine dell'azienda in qualunque forma o modalità espressa;
  - l) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
2. Il ricorso, seppure errato, a tasti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lettera d) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

#### **ART. 58 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, come di seguito riportato:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno della clientela o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi;
- d) per aver dolosamente alterato, falsificato, sottratto o distrutto biglietti di viaggio od altri documenti di trasporto, piombi ferroviari o doganali, registri o atti dell'azienda al fine di trarne profitto;
- e) per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, per motivi attinenti al servizio ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplosive o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- h) per avere deliberatamente trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- i) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione, per malversazione;

- l) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- m) in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. h) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

#### **ART. 59 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE**

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 57 e 58, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. Per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 e alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.
4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

#### **ART. 60 - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
  - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
  - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
  - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro il termine di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.

10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al successivo art. 61 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

#### **ART. 61 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art.60 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale. Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
2. Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.
3. I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione provinciale del lavoro.
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione provinciale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.
6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.  
Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Le parti convengono di operare, ciascuna per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.