

ART. 26 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO (diventerà art. 32)

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.

La comunicazione dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

Nei seguenti casi che si indicano a titolo esemplificativo (medico o struttura curante non convenzionati con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico, insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore, ove entro i tre giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, dovrà inviare all'azienda, **entro il suddetto termine di 3 giorni**, il certificato medico rilasciato dal medico attestante la prognosi e la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.

L'invio del certificato dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

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.

La comunicazione dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

Nei casi individuati a titolo esemplificativo al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, dovrà inviare all'azienda, **entro il suddetto termine di due giorni**, il certificato medico rilasciato dal medico attestante la prognosi ed il periodo di prolungamento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.

L'invio del certificato dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

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. 68 (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. 68 (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. 68 (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~~ 20 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. 68 (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. 68 (Retribuzione)** per i successivi 12 mesi.
9. Prima che siano superati i limiti di comporto, 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 comporto 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 comporto, 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 per la 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. 28 - TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' (diventerà art. 34)*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 **a tutti gli effetti economici**

e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

- 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. 68 (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 la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, fino al terzo anno di età del bambino ad un trattamento economico pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori di 6 mesi.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

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.
- 2.4 Per i periodi di assenza facoltativa i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità.

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 alla tredicesima mensilità.
A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

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 della sostituzione anticipata fino a 3 mesi di cui al secondo capoverso 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. 30 - PERSONE CON HANDICAP (diventerà art. 36)

1. Ai sensi di legge le disposizioni del presente articolo si applicano al lavoratore anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono un parente o un affine portatore di handicap grave entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado nei limiti previsti dalla legge, ancorché non conviventi.
2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5.2.1992, 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.
3. I soggetti di cui al precedente punto 2 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.
4. 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.
5. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti agli artt. 32 e 47 del D.lgs. n. 151/2001, 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 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
6. 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 D. Lgs n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il congedo straordinario è cumulabile, ai sensi di legge, nello stesso mese, con i permessi di cui al precedente punto 3.

7. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 4 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.
8. Il lavoratore con handicap in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi retribuiti di cui ai punti 3 e 4, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il proprio consenso. Si applica in questi casi quanto previsto al precedente punto 5.
9. Quanto stabilito ai precedenti punti 2, 3, 4, 5, 6 e 7 si applica anche in caso di adozione o

affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

10. 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. 36 - PERMESSI (diventerà art. 42)

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 ~~e/o~~ di ~~un~~ **ogni** parente entro il secondo grado ~~e/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. 39 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI (diventerà art. 45)

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.
Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di comprovare le esigenze di cui al precedente punto 1 e addurre proprie ragioni contro il trasferimento entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta ed entro i successivi 10 giorni l'azienda valuterà le motivazioni addotte, con specifico riferimento a quelle legate a situazioni di carattere familiare di particolare disagio, dandone al lavoratore il relativo riscontro.
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;
 - **abbiano compiuto i 55 anni di età, ad esclusione del personale addetto alla progettazione e alla connessa esecuzione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.**
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.
2. 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.
3. 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) della maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) della maggiore età anagrafica;
 - d) del numero dei figli minori a carico.
 A livello aziendale saranno definiti i criteri per valutare le anzianità di cui alla precedente lettera
 - a) nel caso di cambio di figura professionale.
4. 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.

5. I trasferimenti individuali di cui al presente articolo saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.
- 5. Le norme di cui al presente articolo non si applicano nei casi di trasferimenti collettivi per chiusura o spostamento di sedi/impianti nonché ai trasferimenti individuali generati dalle riduzioni di esigenze di personale conseguenti alla introduzione di nuove tecnologie o alle riorganizzazioni industriali. In tali casi le aziende informeranno preventivamente le RSU e le strutture territoriali/regionali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.**

ART. 44 - DIVISA (diventerà art. 50)

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. A tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.
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. 48 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE (diventerà art. 54)

Le parti individuano nel Fondo Eurofer il fondo di previdenza complementare per le aziende del settore delle attività ferroviarie.

~~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 parti individueranno** le soluzioni tecnico-**giuridiche** più adeguate per consentire la trasformazione del Fondo Eurofer, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento, **e stabiliranno** ~~Con accordo tra le parti stipulanti saranno successivamente stabilite~~ misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo.