

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELL'ENTE FERROVIE DELLO STATO

RELAZIONI SINDACALI

Premessa	pag. 5
Capitolo I - Livelli e fasi delle relazioni industriali	pag. 6
1 - Livelli	pag. 6
2 - Fasi del confronto	pag. 6
3 - Livello nazionale	pag. 6
4 - Livello compartimentale	pag. 8
5 - Livello di impianto di produzione	pag. 8
6 - Procedure	pag. 9
Capitolo II - Informazione e propaganda sindacale	pag. 10
Capitolo III - Riunioni di personale nei locali dell'Ente	pag. 11
1 - Riunioni fuori dell'orario di lavoro	pag. 11
2 - Riunioni durante l'orario di lavoro	pag. 12
3 - Presenza dell'Ente o della Polfer alle riunioni	pag. 12
Capitolo IV - Elezioni di rappresentanti sindacali	pag. 13
Capitolo V - Strutture di base delle Organizzazioni sindacali	pag. 14
Capitolo VI - Garanzie specifiche per le condizioni di lavoro del personale femminile	pag. 15
Allegato alle norme di autoregolamentazione	
Norme tecniche in caso di sciopero	pag. 16
Art. 1 Area di applicazione del contratto	pag. 18

SEZIONE I

Titolo I

Art. 2 Attribuzioni del personale	pag. 19
Art. 3 Quadri	pag. 19
Art. 4 Istituzione e soppressione di profili professionali	pag. 19
Art. 5 Assunzione	pag. 20
Art. 6 Benefici particolari	pag. 20
Art. 7 Periodo di prova	pag. 20
Art. 8 Trattamento economico di assunzione	pag. 21
Art. 9 Contratto a tempo parziale	pag. 21
Art. 10 Contratto a termine	pag. 22
Art. 11 Abilitazioni obbligatorie per i profili di assunzione	pag. 22

Titolo II

Art. 12 Doveri del personale	pag. 23
Art. 13 Orario di lavoro	pag. 24
Art. 14 Lavoro straordinario	pag. 24
Art. 15 Limitazioni della responsabilità verso l'Ente	pag. 24
Art. 16 Difesa del dipendente convenuto in giudizio	pag. 24
Art. 17 Trasferimenti	pag. 24
Art. 18 Vestiario	pag. 25
Art. 19 Utilizzazione del personale	pag. 25
Art. 20 Destinazione ad altro profilo nell'ambito della stessa categoria	pag. 25
Art. 21 Personale fisicamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza	pag. 25
Art. 22 Attività incompatibili	pag. 26
Art. 23 Formazione professionale	pag. 26
Art. 24 Docenti e strutture per la formazione professionale	pag. 27
Art. 25 Tutela della salute e sicurezza del lavoro	pag. 27
Art. 26 Trattamento per infortunio sul lavoro, per malattia professionale o per malattia contratta per cause di servizio	pag. 28

Titolo III

Art. 27 Trattamento economico	pag. 29
Art. 28 Stipendi	pag. 29
Art. 29 Tredicesima mensilità	pag. 30
Art. 30 Indennità di funzione dei quadri	pag. 30
Art. 31 Indennità di utilizzazione e turno	pag. 31
Art. 32 Retribuzione	pag. 31

Titolo IV

Art. 33 Passaggi di categoria per anzianità	pag. 32
Art. 34 Passaggi di categoria per accertamento professionale	pag. 32

Art. 35 Passaggi di profilo per accertamento professionale nell'ambito della stessa categoria	pag. 33
Art. 36 Ordinamento dei passaggi di categoria	pag. 33
Art. 37 Forme, modalità e criteri dei passaggi di categoria mediante accertamento professionale	pag. 34
Art. 38 Abilitazioni da conseguire per il passaggio di categoria e di profilo	pag. 34
Art. 39 Decorrenza dei passaggi di categoria o di profilo	pag. 34
Art. 40 Utilizzazione temporanea in mansioni superiori	pag. 34
Art. 41 Utilizzazione in mansioni superiori: promozione automatica	pag. 35
Art. 42 Trattamento economico in occasione dei passaggi di categoria professionale	pag. 36
Titolo V	
Art. 43 Ferie	pag. 37
Art. 44 Giorni festivi	pag. 38
Art. 45 Permessi	pag. 39
Art. 46 Permessi per motivi sindacali	pag. 39
Art. 47 Assenze per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive	pag. 39
Art. 48 Assenze per malattia per cause comuni, aspettativa per motivi di salute e relativi trattamenti economici	pag. 39
Art. 49 Trattamento economico durante le assenze per inabilità derivante da infortunio sul lavoro, da malattia professionale o da malattia contratta per cause di servizio	pag. 41
Art. 50 Aspettativa per motivi di carattere privato	pag. 41
Art. 51 Aspettativa per servizio militare	pag. 41
Art. 52 Distacco	pag. 42
Art. 53 Lavoratori studenti	pag. 42
Art. 54 Tutela della maternità, assenze e relativi trattamenti economici	pag. 43
Titolo VI	
Art. 55 Sanzioni disciplinari	pag. 44
Art. 56 Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto	pag. 44
Art. 57 Mancanze punibili con la multa	pag. 44
Art. 58 Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni	pag. 45
Art. 59 Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni	pag. 45
Art. 60 Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni	pag. 46
Art. 61 Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso	pag. 46
Art. 62 Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso	pag. 47
Art. 63 Devoluzione delle ritenute per multe	pag. 48

Art. 64 Concorso di più persone nella mancanza	pag. 48
Art. 65 Circostanze attenuanti	pag. 48
Art. 66 Procedimento disciplinare	pag. 48
Art. 67 Impugnazione della sanzione disciplinare e collegio di conciliazione ed arbitrato	pag. 49
Art. 68 Sospensione d'ufficio	pag. 49
Art. 69 Allontanamento cautelativo	pag. 50
Art. 70 Assegno alimentare in pendenza di giudizio su licenziamento disciplinare	pag. 50

Titolo VII

Art. 71 Cause di risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 51
Art. 72 Preavviso-Indennità sostitutiva	pag. 51
Art. 73 Licenziamento per inidoneità fisica	pag. 52
Art. 74 Risoluzione del rapporto di lavoro per il compimento dei limiti di età e di servizio	pag. 52
Art. 75 Stipendio dell'ultimo mese di servizio	pag. 52
Art. 76 Trattamento di quiescenza e previdenza	pag. 53
Disposizioni in materia di risoluzione del rapporto di lavoro e di trattamento di quiescenza del personale inquadrato nei ruoli F.S. in base a speciali disposizioni di legge (Artt. 77-78-79)	pag. 53

QUADRO n. 1 Categoria professionali	pag. 56
--	---------

QUADRO n. 2 Declaratorie delle attribuzioni professionali del personale ferroviario	pag. 56
--	---------

QUADRO n. 3 Profili professionali di assunzione nelle categorie del personale ferroviario	pag. 58
--	---------

QUADRO n. 4 Limiti di età e di servizio per il collocamento a riposo	pag. 59
---	---------

RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

L'Ente Ferrovie dello Stato e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto assoggettano alla reciproca, volontaria regolamentazione i propri autonomi poteri di comportamento, avendo riguardo all'interesse generale, allo sviluppo del servizio di trasporto ferroviario, al suo regolare funzionamento, all'incremento della produzione e della produttività ed al mantenimento in tale settore dei livelli occupazionali, obiettivi ai quali necessariamente deve concorrere il coerente comportamento sia degli organi e dei responsabili della gestione aziendale ai diversi livelli che dei lavoratori e delle stesse Organizzazioni Sindacali che li rappresentano. Le parti autonomamente convengono di improntare le relazioni sindacali in coerenza con le norme pattizie e con i rispettivi codici di autoregolamentazione di cui all'allegato Protocollo del 16 luglio 1984, nel testo integrato e modificato dal Protocollo del 18 luglio 1986, nonché nel rispetto dell'articolo 20, punto 4, della legge 17 maggio 1985, n. 210.

Capitolo I

Livelli e fasi delle relazioni sindacali

1 - LIVELLI

1.1 Nel quadro dell'assetto organizzativo dell'Ente, quale va configurandosi in attuazione della legge 17 maggio 1985 n. 210, le relazioni sindacali si svolgono ai seguenti tre livelli:

I Nazionale;

II Compartimentale;

III d'Impianto di produzione.

2 - FASI DEL CONFRONTO

2.1 - A tutti e tre i livelli le relazioni sindacali, a seconda della materia, si articolano in:

- informazione;
- consultazione;
- contrattazione;
- verifica.

2.2 - In relazione a progetti e programmi specifici, per l'informazione e la consultazione saranno istituiti, a livello nazionale e compartimentale, Comitati di istruttoria paritetici.

2.3 - Ove richiesto dalla materia, il confronto riguarderà in un primo momento i progetti ed i programmi di massima ed in un secondo momento i corrispondenti progetti e programmi esecutivi.

2.4 - Qualora le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto lo richiedano si addiverrà, ai medesimi livelli di contrattazione, ad una verifica dell'attuazione degli accordi e del conseguimento degli obiettivi. Tale verifica potrà avvenire anche tramite Commissioni Ente-Organizzazioni Sindacali predette per materie specifiche.

3 - LIVELLO NAZIONALE

3.1. - A livello nazionale il confronto fra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali firma-

tarie del presente contratto salvo quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 14 della legge 210 del 17 maggio 1985 ha i seguenti contenuti di carattere strategico ed operativo:

Materie di informativa e/o consultazione

- 1 - politiche di investimento, patrimoniali, finanziarie, commerciali e di partecipazione societaria;
- 2 - piani generali annuali e poliennali di innovazione e trasformazione, organizzativi, gestionali e tecnologici;
- 3 - piani generali di produzione e di produttività;

Materie di contrattazione

- 4 - politica del personale, organizzazione e sicurezza del lavoro, politiche sui regimi di orario e relativi programmi d'indirizzo, operativi ed applicativi;
- 5 - riflessi dell'orario dei treni sui turni di lavoro.

3.2 - Sulle materie di cui ai numeri 1, 2 e 3 del precedente punto 3.1 il Consiglio di Amministrazione invierà alle Organizzazioni Sindacali, quattro giorni prima di ogni seduta, il relativo ordine del giorno.

3.3 - Non appena sul precedente punto 3.1.4 si sarà determinato l'orientamento di detto Organo, si provvederà alla relativa informazione alle Organizzazioni Sindacali anche, laddove necessario mediante l'invio di documenti essenziali. Su tale punto, entro cinque giorni dall'avvenuta informazione e comunque prima dell'adozione formale dei relativi provvedimenti, le Organizzazioni Sindacali potranno formulare eventuali osservazioni o chiedere l'apertura di apposita trattativa.

3.4 - Sulla informazione così ricevuta, la consultazione delle Organizzazioni Sindacali, che potrà attuarsi anche attraverso un esame congiunto dei provvedimenti, o attraverso una trasmissione di pareri delle Organizzazioni medesime, avrà un carattere preventivo.

3.5 - I provvedimenti adottati dal Consiglio saranno inviati in copia alle Organizzazioni Sindacali per opportuna conoscenza.

3.6 - A partire dall'esercizio finanziario 1988, gli schemi del Budget (e del relativo Piano di attività) nonché del prospetto completo del Bilancio, saranno rimessi alle Organizzazioni Sindacali nazionali con congruo anticipo rispetto alla data di discussione in seno al Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale confronto tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali nazionali avverrà in una riunione, da tenersi nei 10 giorni successivi alla data di remissione degli schemi.

3.7 - Analogamente le risultanze finali della gestione evidenziate dal Bilancio saranno tempestivamente trasmesse alle Organizzazioni Sindacali nazionali mediante un prospetto riepilogativo mettendo in evidenza i più rappresentativi settori delle entrate e delle uscite.

3.8 - Le materie di cui ai numeri 4 e 5, del precedente punto 3.1 formano oggetto di contrattazione svolta per l'Ente dalle strutture della Direzione Generale nella propria competenza ovvero per delega del Consiglio di Amministrazione, e per la Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto da una delegazione delle Segreterie nazionali. Tale delegazione può essere integrata da altri rappresentanti sin-

dacali, dei quali non più di due per ciascuna Organizzazione hanno diritto di essere considerati in assenza giustificata.

4 - LIVELLO COMPARTIMENTALE

4.1 - A livello compartimentale il confronto ha i seguenti contenuti di carattere programmatico ed operativo:

- 1 - piani di investimento d'interesse regionale e/o compartimentale;
- 2 - partecipazione dell'Ente in attività di interesse regionale e/o compartimentale;
- 3 - programmi commerciali e di attività d'interesse regionale e/o compartimentale;
- 4 - modifiche dell'organizzazione produttiva ed effetti sul lavoro delle innovazioni o trasformazioni tecnologiche o produttive d'interesse compartimentale;
- 5 - individuazione degli strumenti per la realizzazione degli obiettivi di produzione e produttività (con determinazione dei relativi fabbisogni di personale) in relazione ai piani di attività ed alle disponibilità finanziarie;
- 6 - distribuzione ed utilizzazione del fattore lavoro nonché definizione dei nastri d'orario lavorativo entro il quadro di riferimento stabilito a livello nazionale;
- 7 - assunzioni ed avanzamenti in relazione ai fabbisogni ed in base a criteri e programmi nazionali;
- 8 - piani coordinati di formazione e aggiornamento professionale sulla base di programmi di studio predisposti a livello nazionale;
- 9 - programmi di intervento per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della sicurezza, entro il quadro di riferimento stabilito a livello nazionale.

4.2 - Le materie di cui ai numeri 1, 2 e 3 del precedente punto 4.1, formano oggetto di informazione e/o consultazione; quelle di cui ai restanti numeri da 4 a 9 costituiscono oggetto di contrattazione.

4.3 - Le relazioni sindacali sono svolte dal Direttore Compartimentale, o da un Dirigente dallo stesso espressamente incaricato, e da una delegazione delle Segreterie Compartimentali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto. Tale delegazione può essere integrata da altri rappresentanti sindacali, dei quali non più di tre per ciascuna Organizzazione hanno diritto di essere considerati in assenza giustificata.

5 - LIVELLO DI IMPIANTO DI PRODUZIONE

5.1 - A livello di Impianto di produzione il confronto ha i seguenti contenuti:

- 1 - programmi per la realizzazione degli obiettivi di produzione e produttività;
- 2 - interventi di innovazione tecnologica;
- 3 - modifiche programmate ed ogni effetto sul lavoro anche in relazione ai precedenti numeri 1 e 2, nonché attuazione dei corrispondenti regimi d'orario ed eventuale ricorso a prestazioni straordinarie;
- 4 - programmazione di itinerari formativi;
- 5 - interventi di miglioramento degli ambienti di lavoro con particolare riferimento alla igiene ed alla sicurezza, nonché di prevenzione dei danni che le lavorazioni possano recare all'ambiente esterno.

6 - salario di produttività (sulla base di parametri medi di settore definiti in sede nazionale).

5.2 - Le materie di cui ai numeri 1 e 2 del precedente punto 5.1, formano oggetto di informazione e consultazione; quelle di cui ai restanti numeri da 3 a 6 costituiscono oggetto di contrattazione.

Le relazioni sindacali sono svolte dal Capo dell'Impianto di produzione o da un funzionario dallo stesso espressamente incaricato e da una delegazione delle strutture di base delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Tale delegazione può essere integrata da altri rappresentanti sindacali, dei quali non più di tre per ciascuna Organizzazione hanno diritto di essere considerati in assenza giustificata.

6 - PROCEDURE

6.1 - Gli incontri si svolgeranno con cadenza quadrimestrale per le questioni programmatiche ed ogni volta che una delle parti lo richieda.

6.2 - Il confronto, a ciascun livello, deve essere preceduto da un congruo preavviso, con la specificazione ed illustrazione dei problemi che si intendono trattare.

6.3 - A confronto ultimato devono essere sottoscritti i termini dell'accordo, compresi gli strumenti di applicazione ed i prevedibili tempi di attuazione. Nell'ipotesi di mancato accordo dovrà essere redatto apposito verbale da cui risultino le posizioni delle parti.

6.4 - Qualora le Organizzazioni Sindacali non chiedano l'apertura di apposita trattativa nel termine di 10 giorni dalla data del formale ricevimento dell'informativa, l'Ente può dare esecuzione ai relativi provvedimenti.

6.5 - In attesa dell'attivazione dell'Impianto di produzione il confronto con le rappresentanze sindacali di base continua a svolgersi con le modalità e nei termini attuali.

Capitolo II

Informazione e propaganda sindacale

1. Le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del presente contratto, hanno il diritto di affiggere e distribuire materiale di informazione o di propaganda sindacale negli impianti e nei locali dei Dopolavoro Ferroviari. L'affissione avrà luogo, di regola, negli albi murali che l'Ente sistemerà, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, all'interno degli impianti e nei singoli reparti, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. L'affissione può aver luogo anche in luoghi esposti al pubblico, purché in appositi albi murali da installarsi previa autorizzazione degli organi dell'Ente. La distribuzione di materiale d'informazione o di propaganda sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi ritenuti idonei dalle Organizzazioni Sindacali per garantire la massima informazione dei lavoratori e degli utenti, senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e verrà, comunque, effettuata senza venir meno alla prestazione di servizio.
2. I contenuti dell'informazione debbono rispettare le disposizioni generali sulla stampa.
3. Il materiale da diffondere nell'ambito aziendale deve recare sempre l'indicazione della Organizzazione Sindacale che lo ha elaborato e della relativa istanza.
4. La deaffissione, secondo le norme generali sulla stampa, potrà avvenire a seguito di apposito ordine dell'Autorità Giudiziaria.

Capitolo III

Riunioni di personale nei locali dell'Ente

1 - RIUNIONI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO

1.1 - Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto possono tenere, nei locali dell'Ente disponibili e fuori dell'orario di lavoro, riunioni del personale, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, purché dette riunioni non arrechino nocumento o intralcio al normale svolgimento del servizio.

1.2 - Le predette riunioni saranno effettuate con le seguenti modalità:

- a) l'Organizzazione Sindacale promotrice della riunione comunicherà, di regola 24 ore prima al Capo dell'impianto ferroviario interessato ovvero - per i locali dei Dopolavoro ferroviari e delle mense - al competente Presidente del Dopolavoro ferroviario, l'ora in cui si vorrebbe tenere la riunione e i locali che si vorrebbero utilizzare, se diversi da quelli indicati per tale uso dall'Ente, precisando eventualmente le categorie di personale da riunire;
- b) nel caso che il locale messo a disposizione dall'Ente o indicato dal Sindacato promotore non dovesse risultare temporaneamente disponibile, sarà compito del Capo impianto trovare, di volta in volta, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, altre idonee soluzioni;
- c) le riunioni che avranno luogo nei locali dei Dopolavoro ferroviari (sale di riunioni, cinematografi, teatri, ecc.) dovranno conciliarsi con lo svolgimento delle attività istituzionali dei Sodalizi medesimi;
- d) alle riunioni possono partecipare, oltre ai dipendenti dell'Ente, limitate rappresentanze sindacali di lavoratori delle altre categorie espressamente invitate dall'Organizzazione Sindacale promotrice, nonché membri degli organismi dirigenti del Sindacato di categoria e degli altri Sindacati operanti nel settore dei Trasporti, i dirigenti confederali, camerali, delle unioni e delle strutture di zona;
- e) le Organizzazioni Sindacali hanno inoltre la facoltà, previo preavviso all'Ente, di invitare alle riunioni rappresentanti di enti, istituzioni ed associazioni democratiche;

- f) l'uso dei locali per le riunioni verrà concesso seguendo l'ordine cronologico di presentazione della comunicazione da parte dei Sindacati al Capo dell'impianto ferroviario ovvero al competente Presidente di Dopolavoro ferroviario, i quali, all'atto della presentazione della comunicazione, mostreranno l'eventuale antecedente segnalazione interessante un medesimo locale; dette segnalazioni valgono per una sola riunione se sono presentate da diverse Organizzazioni Sindacali, le quali alterneranno la loro presenza.

2 - RIUNIONI DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

2.1 - Le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del presente contratto, possono indire, singolarmente o congiuntamente, nell'impianto interessato e durante l'orario di lavoro, riunioni del personale dell'Impianto con l'osservanza delle seguenti modalità:

- a) la partecipazione alle riunioni, indipendentemente dalla Organizzazione Sindacale che la indice, deve essere limitata a complessive 12 ore annue per anno solare per ciascun lavoratore, non rinviabili all'anno successivo.
- b) le norme indicate alle lettere a), b), c), d), e), f), del precedente punto 1.2 del presente capitolo valgono anche per le riunioni tenute durante l'orario di lavoro;
- c) la durata delle predette riunioni se interessanti impianti fissi o parte di essi - dove di norma sia possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa - verrà conteggiata, ai fini del calcolo delle 12 ore annue, per il personale che dichiara di partecipare, indipendentemente dalla o dalle Organizzazioni, di cui al primo capoverso del presente punto 2.1, che le indicano;
- d) negli impianti ove non è possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa o ove questa viene di norma espletata fuori dell'impianto in cui è indetta l'assemblea, in occasione delle predette riunioni, il Capo impianto autorizzerà l'allontanamento dal lavoro del personale non strettamente indispensabile;
- e) le riunioni di cui al precedente punto d) potranno essere ripetute e la o le Organizzazioni Sindacali promotrici forniranno al Capo impianto l'elenco del personale che, libero dal servizio, ha partecipato alle riunioni e la durata delle stesse.
Il capo impianto accrediterà al personale così segnalato uguale numero di ore, o frazione di ora, solamente a recupero da usufruirsi secondo le disposizioni in vigore.

3 - PRESENZA DELL'ENTE O DELLA POLFER ALLE RIUNIONI

3.1 - Nei locali dell'Ente durante le riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali non può intervenire il personale della Polfer. I rappresentanti dell'Ente non possono intervenire in veste di tutelatori o verbalizzanti.

Capitolo IV

1 - ELEZIONI DI RAPPRESENTANTI SINDACALI

1.1 - Le Organizzazioni Sindacali possono procedere, nell'ambito degli Impianti, ad elezioni per la scelta dei dirigenti, delegati o rappresentanti sindacali, con la osservanza delle seguenti intese:

- a) per la richiesta e per la concessione dei locali da adibire a seggi elettorali devono essere seguite le modalità indicate al precedente Capitolo III, punto 1.2;**
- b) le operazioni di voto possono aver luogo, in tutto o in parte, anche durante l'orario di lavoro, con preventiva autorizzazione del Capo dell'impianto. In tale ipotesi i votanti vengono autorizzati ad assentarsi per il tempo strettamente necessario a votare, a turno, dal posto di lavoro;**
- c) i seggi elettorali possono rimanere in funzione secondo tempi e modalità che le Organizzazioni Sindacali, di volta in volta, concorderanno con il Capo dell'impianto, in base alle esigenze del servizio ed al tipo di personale chiamato a votare;**
- d) gli addetti ai seggi elettorali, nel caso che le operazioni dovessero svolgersi - anche parzialmente - durante l'orario di lavoro, devono essere liberi dal servizio con assenza giustificata per motivi sindacali;**
- e) qualora venisse richiesto, il Capo dell'impianto fornirà due elenchi nominativi, in ordine alfabetico dei dipendenti dell'impianto stesso.**

1.2 - L'Ente si mantiene del tutto estraneo sia alle operazioni che all'esito delle elezioni.

Capitolo V

Strutture di base delle organizzazioni sindacali

1. Le strutture di base quali organismi delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, rappresentano le Organizzazioni Sindacali predette ed i lavoratori. Essi attivano il confronto sui contenuti di cui al Cap. I°, punto 5.1.

Le suddette strutture di base sono riconosciute come tali rispettivamente dalle Federazioni Compartimentali, Regionali, Provinciali, Comprensoriali e dalle Segreterie Provinciali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

2. Le strutture di base hanno titolo in particolare:

- a) a verificare l'esatta applicazione delle norme di carattere sociale, di sicurezza del lavoro, di igiene e di ogni altro provvedimento di carattere interno dell'Ente riguardante il personale dell'Impianto di Produzione;
- b) ad intervenire, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Impianto di Produzione al fine di tutelare le condizioni dei lavoratori e contribuire alla migliore organizzazione dei servizi ed all'ammodernamento e potenziamento delle strutture;
- c) a concordare, nell'ambito dei poteri di contrattazione loro riconosciuti, l'assegnazione dei congedi, la concessione dei recuperi per festività infrasettimanali non godute, le richieste di prestazioni straordinarie e quant'altro riguardi direttamente o indirettamente le condizioni dei lavoratori.

3. I componenti le strutture di base possono allontanarsi dal posto di lavoro per lo svolgimento dell'attività sindacale dandone tempestiva comunicazione al superiore diretto nel quadro delle agevolazioni previste per i rappresentanti sindacali dell'Impianto di Produzione.

4. È consentito ai componenti le strutture di base di tenere riunioni due volte al mese durante l'orario di lavoro, secondo quanto previsto al precedente capitolo III° punto 2.

5. Le elezioni dei rappresentanti del personale dipendente delle imprese appaltatrici dei servizi ferroviari, allorché le imprese stesse non possono mettere a disposizione dei propri dipendenti idonei locali per lo svolgimento delle elezioni, possono aver luogo in un ambiente dell'impianto nel quale i lavoratori in questione prestano la loro opera. L'autorizzazione può essere concessa, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, secondo la procedura e le norme previste per le strutture di base del personale ferroviario.

Capitolo VI

Garanzie specifiche per le condizioni di lavoro del personale femminile

1. Le parti convengono, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, di costituire uno specifico Comitato bilaterale paritetico - ferme restando l'autonomia e la responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto - con funzioni di osservatorio e per l'individuazione di strumenti atti a garantire l'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne e promuovere coerenti sperimentazioni di azioni positive.

2. Confunzioni analoghe si costituiscono Comitati bilaterali a livello delle tre aree compartimentali:

- area nord-occidentale relativa ai Compartimenti di Torino, Milano, Genova, Firenze e Cagliari;
- area nord-orientale relativa ai Compartimenti di Verona, Trieste, Venezia, Bologna e Ancona;
- area centro-sud relativa ai Compartimenti di Roma, Napoli, Bari, Reggio Calabria e Palermo.

ALLEGATO ALLE NORME DI AUTOREGOLAMENTAZIONE

NORME TECNICHE IN CASO DI SCIOPERO

1. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto forniranno di volta in volta le «norme tecniche» di attuazione degli scioperi attenendosi, comunque, alle seguenti modalità:

- per evitare la sosta in stazioni secondarie, i treni interessati al periodo iniziale dello sciopero, potranno - sulla base delle decisioni del Sindacato - anticipare, ed in via eccezionale posticipare, fino al tempo massimo di un'ora, l'inizio dello sciopero stesso;
- il Dirigente titolare di impianto (stazione, deposito, gestione, magazzino, zona, tronco ecc.), che partecipi ad una astensione dal lavoro, dovrà consegnare tutte le chiavi di pertinenza dell'impianto stesso al dipendente più elevato in grado, presente in servizio, anche se l'impianto sia stato disabilitato;
- qualora nessun dipendente dell'impianto sia in servizio, il Dirigente titolare dell'impianto stesso ha l'obbligo di consegnare le chiavi alla persona incaricata dall'Ente di sostituirlo, oppure, in busta sigillata, alla Polfer od ai Carabinieri;
- qualora la consegna delle chiavi non dovesse avvenire in loco ad iniziativa del titolare dell'impianto, quest'ultimo, nel comunicare la chiusura dell'impianto stesso o la sua disabilitazione, atto che lo esonera dalla responsabilità dell'impianto, indicherà anche dove saranno reperibili le chiavi, chiuse in busta sigillata.
- il ferroviario consegnatario di chiavi, che intenda partecipare allo sciopero, deve consegnarle al superiore diretto o comunque a quel superiore in via gerarchica che non partecipi allo sciopero oppure, in ultima eventualità, al Dirigente titolare dell'impianto;
- il personale di macchina che partecipa allo sciopero consegna le chiavi dei mezzi di trazione ai Capi Deposito distributori o, in loro assenza, al Dirigente titolare del Deposito.

Le chiavi dei mezzi di trazione, fermi nelle stazioni, sono consegnate ai Dirigenti

in servizio nella stazione, dopo aver provveduto, ove richiesto, al ricovero all'atto dell'arrivo del proprio treno;

- i consegnatari di chiavi dei locali relativi ad impianti elettrici, di rilevanza ai fini della circolazione dei treni ubicati in stazione o in linea, se partecipano allo sciopero, trasmettono le chiavi ai Dirigenti in servizio nella stazione più vicina o, in loro assenza, al Dirigente titolare della più vicina stazione;

Le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del presente contratto, nello stabilire le modalità di effettuazione dello sciopero nazionale, locale o di impianto eviteranno la fermata dei treni in piena linea ovvero in stazioni disabilite o prive di binari di ricovero.

Il personale di macchina e di scorta treni, se verrà richiesto prima della partenza, dichiarerà al Dirigente del Movimento se aderisce o meno allo sciopero, in modo che della decisione sia possibile tener conto agli effetti dell'apertura del segnale di partenza e dell'instradamento.

2. Allo scopo di garantire l'essenziale del servizio telefonico interno delle F.S. per il «pronto intervento» i Sindacati firmatari del presente contratto, in caso di effettuazioni di uno sciopero generale compartimentale o nazionale di durata non inferiore a 24 ore, escluderanno dall'effettuazione dello sciopero stesso il personale strettamente necessario al funzionamento delle seguenti centrali telefoniche:

— Roma Direzione Generale	due dipendenti per turno
— Roma Termini	due dipendenti per turno
— Milano	due dipendenti per turno
— Cagliari	un dipendente per il solo turno diurno
— rimanenti sedi compartimentali	un dipendente per turno
— Ventimiglia	un dipendente per turno
— Bolzano	un dipendente per turno

Nello stabilire le modalità per la ripresa del lavoro dopo uno sciopero le organizzazioni sindacali si uniformeranno alle seguenti direttive:

- a) il personale di macchina e di scorta dei treni che ha partecipato allo sciopero sospendendo il servizio in località diversa dalla propria residenza, di regola si presenterà all'ora fissata per la ripresa del servizio;
 - nel luogo dove ha interrotto il lavoro in modo da poter riprendere il proprio treno di turno nel caso di astensioni dal lavoro inferiori alle 24 ore;
 - al Deposito di appartenenza nel caso di astensioni dal lavoro di durata pari o superiore alle 24 ore e qualora le distanze permettano il rientro in residenza.
- b) nei servizi con turni rotativi, al termine dello sciopero, di massima riprenderà servizio il personale che, in base ai turni di lavoro, doveva essere in servizio alla cessazione dello sciopero.

SEZIONE I

SEZIONE II

Art. 1 - Area di applicazione del contratto.

1. Il rapporto di lavoro fra l'Ente Ferrovie dello Stato ed il personale classificato nelle categorie e relativi profili professionali, ripartiti per settori risultanti dall'allegato quadro n. 1, è regolato nella Sezione prima del presente contratto collettivo nazionale, nel rispetto dell'art. 21, comma secondo, della legge 17 maggio 1985, n. 210.
2. Il rapporto di lavoro dei dirigenti dell'Ente è regolato dalle disposizioni della Sezione seconda, nel rispetto dell'art. 21, comma secondo, della legge 17 maggio 1985, n. 210. Per quanto non espressamente disciplinato in tale Sezione si applicano le disposizioni contenute nella Sezione prima del presente contratto.

SEZIONE I

Titolo I

Art. 2 - Attribuzioni del personale.

1. Le attribuzioni dei dipendenti sono definite dalle declaratorie professionali risultanti dal quadro n. 2 allegato al presente contratto.
2. I contenuti professionali essenziali dei singoli profili sono definiti d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 3 - Quadri

1. L'area quadri si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti ed il restante personale; è articolata su distinti livelli funzionali ed economici e si identifica, agli effetti classificatori, nelle declaratorie della 9^a e dell'8^a categoria professionale del personale ferroviario.
2. Appartengono a tale area i dipendenti che, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi e/o dei programmi stabiliti dall'Ente, svolgono in via continuativa
 - attività di studio o di ricerca, caratterizzate da elevate capacità professionali, con diretta responsabilità dei risultati;
 - funzioni amministrative o tecniche, caratterizzate da un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, che implicano responsabilità di direzione, coordinamento e controllo di impianti o di unità, di rilevante importanza, con discrezionalità di poteri propri o delegati.

Art. 4 - Istituzione e soppressione di profili professionali

In relazione a specifiche esigenze, conseguenti a variazioni nella organizzazione del lavoro, possono essere soppressi profili professionali o istituiti nuovi profili d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto. Contestualmente vengono definiti anche i contenuti professionali essenziali del nuovo profilo ed i requisiti per l'immissione o il passaggio al profilo stesso che non possono, in ogni ca-

so, essere inferiori a quelli generali previsti per la categoria nella quale il nuovo profilo trova collocazione.

Art. 5 - Assunzione

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Ente, connotato da caratteristiche di stabilità, si costituisce attraverso procedure concorsuali pubbliche.
2. L'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno di presentazione in servizio.
3. L'assunzione del dipendente può, a sua richiesta, avvenire con giustificato ritardo sul termine prefissatogli per motivi ritenuti validi dall'Ente.
4. I profili professionali di assunzione nelle categorie del personale ferroviario sono definiti dal quadro n. 3 allegato al presente contratto.

Art. 6 - Benefici particolari

L'assunzione del coniuge o del figlio del dipendente deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario è disciplinata dall'articolo 22 della legge 6 febbraio 1979, n. 42.

Art. 7 - Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a mesi tre per i dipendenti fino alla 4^a categoria e a mesi sei per i dipendenti delle categorie superiori, con almeno, rispettivamente, 45 e 90 giorni di effettivo servizio dedotte le assenze non dovute a riposi periodici.
2. Il periodo di prova resta sospeso durante le assenze dovute ad infortunio sul lavoro, a malattia professionale ed ad infermità comunque dipendente da cause di servizio, nonché in ogni altro caso stabilito per legge.
3. Al dipendente in prova sono applicabili le disposizioni sull'aspettativa per servizio militare di cui all'art. 51 del presente contratto, nonché sulle altre forme di aspettativa spettanti per legge.
4. L'Ente può esentare dal periodo di prova i dipendenti provenienti da altro profilo professionale ferroviario, dal genio militare assunti in base ad apposite convenzioni e coloro che abbiano partecipato a Scuole Professionali o di Apprendistato od a Corsi Aziendali Professionali, superando i corsi o le prove finali in essi previsti.
5. AL dipendente in prova sono applicabili le disposizioni del presente contratto, con le eccezioni previste dai punti seguenti.
6. Durante il periodo di prova, salva l'applicazione del successivo art. 21, limitata però ai casi di inabilità fisica derivante da causa di servizio, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso o di indennità di mancato preavviso. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; è altresì concessa un'indennità nonché la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
7. Nel caso di recesso da parte dell'Ente il dipendente in prova proveniente da altro

profilo professionale ferroviario viene, su sua richiesta, restituito al profilo di provenienza, per il quale sussista l'idoneità fisica.

8. In ogni caso il recesso da parte dell'Ente è adottato con provvedimento motivato.

9. Decorso il periodo di prova, il dipendente si intende confermato in servizio ed il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 8 - Trattamento economico di assunzione

1. All'atto dell'assunzione il dipendente ha diritto alla classe iniziale di stipendio prevista per la categoria nella quale è compreso il profilo professionale di assunzione, salvo quanto previsto dal successivo art. 42.

2. Al dipendente assunto mediante procedure concorsuali pubbliche viene attribuito il trattamento economico previsto dal successivo art. 42, punti 1, 2 e 3, quando provenga da profili professionali ferroviari di una categoria inferiore, o quello previsto dallo stesso art. 42, punto 4, quando provenga da altri profili professionali ferroviari della medesima categoria.

3. In caso di provenienza del dipendente, assunto mediante procedure concorsuali pubbliche, da profili professionali ferroviari di una categoria superiore, all'atto dell'assunzione è attribuita allo stesso la classe di stipendio di importo pari o immediatamente inferiore allo stipendio in godimento. L'eventuale differenza è corrisposta sotto forma di assegno personale, utile ai fini della tredicesima mensilità, del premio di esercizio, della pensione, della buonuscita ed è riassorbibile soltanto in caso di passaggio di categoria. L'anzianità maturata nella categoria superiore è utile ai fini della ulteriore progressione economica.

Art. 9 - Contratto a tempo parziale

1. In via sperimentale, per la durata del presente contratto, i dipendenti possono chiedere a domanda motivata la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Possono avanzare richiesta di lavoro a tempo parziale esclusivamente i dipendenti del settore uffici nonché quelli utilizzati presso le gestioni delle grandi stazioni.

3. Restano peraltro esclusi, di massima, quei dipendenti che svolgono attività di coordinamento e direzione o che sono soggetti ad obblighi di reperibilità o trasferta ovvero sono utilizzati in settori di lavoro strettamente connessi alla circolazione dei treni o nei quali si attua la turnificazione dell'orario su 24 ore.

4. Il numero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà superare, nella fase sperimentale, il 10% della consistenza dell'unità organica e comunque non superare il 10% della consistenza del Dipartimento, Compartimento o Direzione Centrale non organizzata nell'ambito compartimentale, riferita al 1° gennaio di ciascun anno.

5. La prestazione di lavoro, non inferiore alla metà dell'orario giornaliero, sarà effettuata durante tutte le giornate lavorative della settimana.

6. Compatibilmente con le esigenze di servizio e d'intesa con il dipendente interessato, la durata della prestazione di lavoro a tempo parziale potrà essere fissata per un

tempo pari ai 2/3 dell'orario settimanale, con una durata giornaliera pari ai 2/3 del normale orario.

7. L'orario di lavoro a tempo parziale potrà avere durata illimitata e comunque non potrà essere effettuato per periodi inferiori a sei mesi.

8. Nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro gli interessati potranno indicare la data di ripristino dell'originario rapporto. I dipendenti, salvo quanto previsto al precedente punto 7, hanno diritto alla ritrasformazione del rapporto di lavoro con un preavviso non inferiore a 4 mesi.

9. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate le norme previste dal contratto collettivo per il personale a tempo pieno, sempre che siano compatibili con la speciale natura del rapporto. Gli elementi costitutivi della retribuzione, compresi quelli ultramensili, saranno corrisposti in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

10. Per gli aumenti collegati all'anzianità di servizio il tempo trascorso a tempo parziale sarà computato per intero ai fini della maturazione del diritto, mentre l'aumento sarà attribuito proporzionalmente alla durata della prestazione di lavoro.

11. L'anzianità valida ai fini previdenziali ed i relativi contributi pensionistici riferiti ai periodi a tempo parziale si computano proporzionalmente all'orario effettivamente svolto.

Art. 10 - Contratto a termine

Per specifiche esigenze dell'Ente potranno essere definiti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto gli ambiti, la durata e le entità di personale da assumere con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 11 - Abilitazioni obbligatorie per i profili di assunzione

1. L'Ente d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del presente contratto determina le abilitazioni obbligatorie per ciascun profilo professionale di assunzione ed i tempi minimi per conseguirle. Il mancato conseguimento di tali abilitazioni obbligatorie nei tempi massimi fissati dall'Ente comporta il licenziamento.

2. Per i dipendenti immessi in profili professionali di assunzione a seguito di procedure concorsuali pubbliche provenienti da altro profilo ferroviario, il mancato conseguimento delle abilitazioni obbligatorie nei tempi fissati comporta la restituzione al profilo di provenienza.

Titolo II

Art. 12 - Doveri del personale

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e con spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente contratto ed i regolamenti interni dell'Ente.

2. 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 l'utenza;
- b) deve avere cura dei locali dell'ente e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
- c) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'Ente in materia di sicurezza del lavoro;
- d) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche in ore non comprese nell'orario normale;
- e) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità;
- f) deve mantenere il segreto d'ufficio e, anche quando non si tratti di atti segreti, non può dare, a chi non ne abbia diritto, informazioni o comunicazioni relative a provvedimenti od operazioni di qualsiasi natura;
- g) 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 l'atto sia vietato dalla legge penale;
- h) deve comunicare all'Ente la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;

- i) è obbligato a recarsi in servizio fuori sede, sia all'interno che all'estero, secondo gli ordini ad esso impartiti;
- l) in caso di malattia che imponga l'assenza dal servizio deve darne immediato avviso al Capo dell'Ufficio o dell'Impianto dal quale dipende. Ogni altra assenza diversa dalla malattia deve essere preventivamente autorizzata.

Art. 13 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro del personale è regolato dalle disposizioni di cui al D.P.R. 9 novembre 1971, n. 1372, al D.P.R. 23 giugno 1983, n. 374, e successive modifiche ed integrazioni.
2. A decorrere dal 1° giugno 1988 e dal 1° giugno 1989 la durata dell'orario di lavoro settimanale del personale sarà ridotta, rispettivamente, a 37 e 36 ore.

Art. 14 - Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il normale orario di lavoro secondo le disposizioni di cui alla legge 11 febbraio 1970, n. 34, e successive modificazioni ed integrazioni ed i criteri definiti nell'accordo del 1° agosto 1987.

Art. 15 - Limitazione della responsabilità verso l'Ente

1. Il dipendente che, nell'esercizio delle proprie funzioni, cagioni un danno all'Ente è tenuto al risarcimento solo nel caso di danno arrecato per dolo o colpa grave.
2. La limitazione per dolo o colpa grave si applica anche alla responsabilità verso l'Ente che abbia risarcito il terzo del danno arrecatogli.

Art. 16 - Difesa del dipendente convenuto in giudizio

1. Il dipendente citato in giudizio civile o penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione all'Ente.
2. La difesa del dipendente può essere assunta dalla Avvocatura dello Stato nei casi e con le norme previsti dall'articolo 44 del Testo Unico approvato con Regio Decreto 30 ottobre 1933, n. 1611, e successive modificazioni.

Art. 17 - Trasferimenti

1. I trasferimenti del personale possono essere disposti per motivate esigenze di servizio o a domanda dell'interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Nel caso di trasferimenti di personale per esigenze di servizio dovranno essere concordate, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, graduatorie compartimentali formate da apposite Commissioni Ente-Organizzazioni Sindacali. I trasferimenti vengono disposti secondo l'ordine delle graduatorie.
3. Nei trasferimenti a domanda da uno ad altro Compartimento, qualora il dipendente, utilmente collocato nella relativa graduatoria di trasferibilità, non effettui il trasferimento nel termine fissato dall'Ente, non viene incluso nelle successive graduatorie di trasferibilità, per il medesimo Compartimento, per la durata di un quinquennio.

4. La decorrenza dei trasferimenti a domanda sarà preventivamente fissata sulla base delle esigenze del Compartimento cedente.

5. Nel caso di passaggio ad altro profilo professionale il personale viene escluso dalle graduatorie di trasferibilità relative al profilo di provenienza.

Art. 18 - Vestiario

L'Ente provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti ed oggetti di vestiario definiti da apposito Regolamento.

Art. 19 - Utilizzazione del personale

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni del profilo di appartenenza.

2. Per comprovate esigenze di servizio il dipendente può essere adibito temporaneamente, e comunque per un periodo non superiore ad un anno, a svolgere mansioni di altro profilo della stessa categoria.

Art. 20 - Destinazione ad altro profilo nell'ambito della stessa categoria

Il dipendente, nell'interesse dell'Ente, può essere destinato, d'ufficio o a domanda, a profilo diverso della stessa categoria, nei limiti dei posti disponibili e subordinatamente al conseguimento delle abilitazioni e al possesso dei requisiti fisici prescritti per l'espletamento delle mansioni complete del profilo di destinazione.

Art. 21 - Personale fisicamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza

1. Il dipendente riconosciuto in via definitiva fisicamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per infortunio dovuto a causa di servizio o per malattia professionale o per infermità comunque dipendente da cause di servizio o per aggravamento di inabilità per causa di guerra riconosciuta da pensione, sempreché non abbia raggiunto i limiti di età e di servizio stabiliti nel quadro n. 4 annesso al presente contratto, viene mantenuto d'ufficio in servizio con cambio ad altro profilo professionale della stessa categoria di appartenenza anche di nuova istituzione, individuato dall'Ente, per il quale possieda la completa idoneità fisica, sussista disponibilità nel fabbisogno organico nell'ambito del Compartimento ed abbia conseguito le relative prescritte abilitazioni.

2. Tali disposizioni si applicano anche al dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via definitiva per cause comuni alle mansioni del profilo di appartenenza, qualora sussista la disponibilità nei singoli profili dopo la destinazione degli inidonei di cui al precedente punto.

3. Ove non sussista disponibilità in altro profilo professionale della medesima categoria, accertata semestralmente, il personale di cui ai precedenti punti, ferma restando la categoria ed il profilo di appartenenza, può essere utilizzato temporaneamente in mansioni di diverso profilo di categoria inferiore, individuato dall'Ente, per il quale sia riconosciuto idoneo, nell'ambito del fabbisogno della categoria iniziale nel settore di impiego, finché non sarà possibile utilizzarlo in altro profilo professionale della

stessa categoria di appartenenza, per il quale è idoneo.

4. Il dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per le cause indicate nei precedenti punti 1. e 2. può essere utilizzato per un periodo massimo di un anno in altro profilo di categoria pari o inferiore per il quale conservi l'idoneità.

5. Allo scadere di tale periodo, in assenza del recupero della piena idoneità, al dipendente stesso viene riservato il trattamento previsto per il personale riconosciuto inidoneo in via definitiva.

6. In caso di recupero della piena idoneità, al termine o durante il periodo di diversa utilizzazione, il dipendente viene reintegrato nelle mansioni del profilo originario.

7. Il dipendente riconosciuto inidoneo può essere trasferito nell'ambito dell'impianto di produzione, o, all'interno del Compartimento, con gli stessi criteri previsti per il personale idoneo.

Art. 22 - Attività incompatibili

1. Ai dipendenti è vietato:

- a) esercitare qualunque professione, commercio, industria o assumere impiego alle dipendenze di altro Ente o di privati;
- b) valersi della propria condizione e professionalità per svolgere attività comunque in concorrenza, anche potenziale, con quelle dell'Ente.

2. Peraltro i dipendenti possono, previa autorizzazione dell'Ente:

- a) compiere incarichi di perito o arbitro;
- b) partecipare all'amministrazione di società nelle quali l'Ente stesso abbia una partecipazione azionaria, nonché rivestire la carica di amministratore, consigliere d'amministrazione, commissario di vigilanza o sorveglianza, sindaco o altra consimile, sia o non retribuita, nelle società aventi anche fine di lucro.

Art. 23 - Formazione professionale

1. La formazione, l'addestramento, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale costituiscono un momento di fondamentale importanza per la vita e lo sviluppo dell'Ente, nonché oggetto di specifico diritto contrattuale dei dipendenti.

2. I compiti di formazione professionale che l'Ente si impegna a svolgere devono essere conseguentemente distinti in:

- a) formazione ed addestramento dei dipendenti neo-assunti, che dovrà essere curata, di regola, nel Compartimento di assunzione, sulla base di specifici programmi, definiti nazionalmente e previa intesa con le Organizzazioni Sindacali, avvalendosi di strutture didattiche specializzate, anche esterne all'Ente;
- b) aggiornamento ordinario dei dipendenti in servizio, al quale dovranno essere riservati adeguati periodi nel corso dell'anno, la cui durata, in relazione ai diversi profili professionali sarà determinata nei programmi di aggiornamento definiti nazionalmente all'inizio di ogni anno, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali. L'aggiornamento riguarderà la generalità dei profili professionali e dei dipendenti dell'Ente;

- c) addestramento specifico dei dipendenti, in ipotesi di introduzione di nuove tecnologie, attrezzature e modifiche regolamentari, la cui durata e modalità sarà determinata al secondo livello di contrattazione sindacale;
- d) addestramento, presso le imprese fornitrici di apparecchiature e macchinari ad alto contenuto tecnologico, dei dipendenti dell'Ente addetti al successivo utilizzo e manutenzione. Allo scopo, l'Ente inserirà apposite clausole nei contratti di acquisto e fornitura;
- e) riqualificazione dei dipendenti adibiti, per qualsiasi motivo, a diverso profilo professionale. I contenuti e la durata dei corsi e attività di riqualificazione saranno determinati, oltre che sulla base di programmi di massima definiti nazionalmente, a mezzo di specifiche intese al secondo livello di contrattazione.

Art. 24 - Docenti e strutture per la formazione professionale

Per l'orientamento dei compiti di formazione di cui al precedente art. 23, l'Ente si impegna in particolare a realizzare, entro il 31 dicembre 1988:

- a) una struttura formativa nazionale, con compiti di progettazione delle varie attività e programmi formativi e di addestramento dei docenti;
- b) convenzioni con Università ed Enti culturali, finalizzate al miglioramento dei contenuti e metodologie della formazione alla predisposizione dei materiali didattici, all'addestramento degli istruttori destinati all'attività di formazione del personale.

Art. 25 - Tutela della salute e sicurezza del lavoro

1. Le parti, riconosciuta la priorità della tutela della salute dei dipendenti e della igiene e sicurezza del lavoro all'interno del processo produttivo dell'Ente, convengono quanto segue:

- a) vengono istituiti incontri periodici semestrali salvo il diritto di ognuna delle parti di richiederli ad intervalli più brevi per giustificati motivi, aventi ad oggetto l'esame della situazione esistente in materia di:
 - individuazione, controllo e abbattimento dei fattori di nocività, pericolosità e deterioramento degli ambienti di lavoro di natura chimica, fisica, biologica e strutturale;
 - revisione, ammodernamento e collaudo di macchine, impianti e mezzi di protezione installati negli impianti ferroviari;
 - formulazione delle mappe di rischio anche con il contributo di dipendenti in tutti gli impianti e luoghi di lavoro;
- b) entro l'anno 1988 l'Ente si impegna a:
 - fornire un consuntivo attendibile dello stato di adeguamento degli impianti alle norme previste dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dal D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, e formulare un programma d'interventi basati su scelte prioritarie da concordare con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto;
 - concordare con le stesse Organizzazioni Sindacali una riorganizzazione globale del settore tecnico - sanitario - amministrativo preposto alla tutela della

salute dei dipendenti ed alla igiene e sicurezza del lavoro e una apposita normativa integrante e sostitutiva di quella vigente;

c) l'Ente si impegna comunque a:

- notificare ai dipendenti interessati ed alle loro rappresentanze sindacali le sostanze presenti nel ciclo produttivo, le loro caratteristiche tossicologiche ed i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente interno ed esterno;
- fornire tutte le indicazioni atte ad una efficace prevenzione ed attuare interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- con particolare attenzione alla fisiologia femminile, tutelare in modo specifico la salute delle lavoratrici ed in particolare il periodo di gestazione allontanandole dai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri.

2. A tal fine l'Ente si impegna a:

- a) proseguire ed a curare iniziative per assicurare l'igiene industriale negli ambienti di lavoro e l'igiene generale nei dormitori e nelle mense.
- b) garantire interventi per indagini ed esami da effettuare presso i centri intercompartimentali già esistenti finalizzati anche allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi alle indagini ambientali ed alle visite sanitarie sui dipendenti.

Art. 26 - Trattamento per infortunio sul lavoro, per malattia professionale o per malattia contratta per cause di servizio

1. È obbligatoriamente assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, il personale con profilo professionale di commesso per il settore uffici ed il personale di qualsiasi profilo dei restanti settori.

2. È ugualmente assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al precedente punto, il personale del settore uffici, quando eserciti eccezionalmente attribuzioni devolute al personale dei restanti settori o quando, nell'adempimento del proprio servizio, sia stato esposto agli stessi rischi cui sono normalmente soggetti il personale con profilo professionale di commesso per il settore uffici ed il personale dei restanti settori.

3. Al personale, nei casi di assenza dal servizio per infortunio sul lavoro, per malattia professionale o per malattia contratta per cause di servizio compete, per i giorni di assenza il trattamento di cui all'art. 49.

Titolo III

Art. 27 - Trattamento economico

1. Costituiscono elementi del trattamento economico dei dipendenti gli stipendi iniziali, gli importi delle successive classi e degli aumenti periodici anche convenzionali, la tredicesima mensilità, il premio di esercizio, l'eventuale assegno personale, l'indennità integrativa speciale, gli assegni per carico di famiglia, l'indennità di funzione dei quadri (dal 1° settembre 1987), il premio di produzione, le competenze accessorie di cui alla legge 11 febbraio 1970 n. 34 e successive modificazioni ed integrazioni (comprese quelle di cui all'accordo del 1° agosto 1987), il premio industriale, il compenso per lavoro straordinario (secondo i criteri dell'accordo del 1° agosto 1987) e cottimi, l'indennità di utilizzazione e turno (dal 1° settembre 1987), il compenso di produttività (dal 1° gennaio 1988) ed ogni altro emolumento previsto da norme vigenti all'atto di sottoscrizione del presente contratto.
2. Si considerano competenze fisse lo stipendio e tutte le altre competenze che si corrispondono in quanto si corrisponde lo stipendio e che vengono ridotte nella stessa proporzione dello stipendio in ogni posizione di stato che comporti la riduzione dello stipendio medesimo.
3. La quota di L. 19.000 del premio di produzione non conglobata è considerata, a partire dal 1 novembre 1989, elemento distinto della retribuzione e utile, quindi, ai soli fini pensionistici.

Art. 28 - Stipendi

1. Al personale sono attribuiti gli stipendi stabiliti dalle tabelle allegate all'accordo siglato il 1° agosto 1987 annesso al presente contratto.
2. In tali tabelle sono indicate, per ciascuna categoria professionale, la misura iniziale annua dello stipendio e otto successive classi biennali di stipendio, ognuna delle quali comporta un aumento costante in cifra fissa sulla misura iniziale, nonché successivi aumenti periodici biennali in numero illimitato, ognuno dei quali comporta

un aumento costante in cifra fissa da aggiungersi all'ultima classe di stipendio.

3. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici di stipendio che cadono nel corso del mese si conferiscono con decorrenza dal primo giorno dello stesso mese.

4. Ai fini dell'applicazione delle leggi vigenti che prevedono l'attribuzione di aumenti periodici per situazioni particolari, le misure iniziali e le successive classi di stipendio sono suscettibili di aumenti periodici convenzionali in cifra fissa, per gli importi risultanti dalle tabelle di cui al punto 1.

5. Le misure degli stipendi hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul premio di esercizio, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita e di licenziamento, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi quelli di riscatto, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.

Art. 29 - Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Ente corrisponde al dipendente una tredicesima mensilità pari allo stipendio ed al rateo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento al 1° dicembre.

2. Detta gratificazione spetta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dello stesso anno, salvo i casi di assenza non retribuita e quelli di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

3. In tali casi il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di detta mensilità, quanti sono i mesi solari di servizio reso. Le frazioni di mese si sommano e danno diritto alla corresponsione di tanti dodicesimi per quante volte tale somma è multipla di 30. L'eventuale resto dà titolo ad un ulteriore dodicesimo se superiore a 15.

4. Per i periodi trascorsi in una posizione di stato che comporti riduzione dello stipendio, il relativo rateo della tredicesima è ridotto nella stessa proporzione di tale riduzione.

Art. 30 - Indennità di funzione dei quadri

1. A decorrere dal 1° settembre 1987 ai dipendenti dell'area quadri compete un'indennità di funzione, di cui all'accordo siglato il 1° agosto 1987 annesso al presente contratto, da corrispondere in dodici mensilità, nelle seguenti misure mensili lorde:

9 ^a categoria	L. 150.000
8 ^a categoria	
<i>Capi sezione e funzioni equivalenti; Capi reparto; Titolari di impianto di esercizio (compresi operatori D.C.O. e D.C.C.)</i>	L. 125.000
<i>Restante personale</i>	L. 100.000

2. La suddetta indennità di funzione, non pensionabile, è corrisposta in quanto si corrisponde lo stipendio ed è ridotta nella stessa proporzione dello stipendio in ogni posizione di stato che comporti la riduzione dello stipendio medesimo.

Art. 31 - Indennità di utilizzazione e turno

1. Al personale, esclusi i dirigenti ed i quadri, è corrisposta, con decorrenza 1° gennaio 1988, una indennità di utilizzazione e turno - nelle misure giornaliere di cui alla tabella allegata all'accordo siglato il 1° agosto 1987, annesso al presente contratto a seconda del turno di servizio osservato e della categoria di appartenenza.
2. Le aliquote previste per la categoria di appartenenza sono stabilite in misura percentuale rispetto alla retribuzione giornaliera convenzionale data dalla somma dello stipendio mensile iniziale di categoria al 1° gennaio 1988 + l'indennità integrativa speciale in vigore al 1° gennaio 1988 + il rateo della 13^a mensilità corrisposta nel 1987, divisa per 26. Il rateo della tredicesima mensilità si calcola sullo stipendio iniziale di categoria in vigore al 1° gennaio 1987.
3. Le aliquote così determinate rimangono fisse per l'intero periodo contrattuale, fino al 31 dicembre 1989.
4. Per il periodo 1° settembre - 31 dicembre 1987, le suddette aliquote vengono corrisposte nella misura del 50%.
5. L'indennità in argomento è corrisposta con le modalità previste per il premio industriale dai commi primo, secondo, terzo e settimo dell'art. 2 del D.P.R. 15 gennaio 1980, n. 145.

Art. 32 - Retribuzione

Ai fini del presente contratto e fermo restando quanto convenuto nell'accordo del 1° agosto 1987 sul compenso per lavoro straordinario, vengono adottate fra le parti le seguenti definizioni.

a) retribuzione normale

S'intende per retribuzione normale mensile la somma data dallo stipendio mensile iniziale, dagli importi delle successive classi e degli aumenti periodici anche convenzionali, da eventuale assegno personale, dal rateo della tredicesima mensilità e dal rateo del premio di esercizio corrisposti nell'anno precedente, dall'indennità integrativa speciale, dall'indennità di funzione dei quadri, dal premio di produzione, dal premio industriale e dalla indennità di utilizzazione e turno.

La retribuzione normale giornaliera ed oraria è determinata dividendo l'importo della retribuzione normale mensile, rispettivamente, per 26 e per 156,5.

b) retribuzione convenzionale

S'intende per retribuzione convenzionale mensile la somma dell'importo mensile dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale e del rateo della tredicesima mensilità corrisposta nell'anno precedente.

La retribuzione convenzionale giornaliera ed oraria è determinata dividendo l'importo della retribuzione convenzionale mensile, rispettivamente, per 26 e per 156,5.

Titolo IV

Art. 33 - Passaggi di categoria per anzianità

1. Per il profilo professionale di Ausiliario, il passaggio dalla 1^a alla 2^a categoria avviene al compimento dell'anzianità di 1 anno e il passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria avviene al compimento dell'anzianità di 3 anni.
2. Il passaggio dal profilo di Carbonaio di 2^a categoria a quello di Ingrassatore di 3^a categoria avviene al compimento dell'anzianità di 2 anni.
3. Per i profili professionali della 3^a categoria di Operatore specializzato, il passaggio alla 4^a categoria avviene al compimento dell'anzianità di 2 anni.
4. Per i profili professionali della 5^a categoria di Tecnico specializzato, il passaggio alla 6^a categoria avviene al compimento dell'anzianità di 4 anni.
5. Per i profili professionali di assunzione di 7^a categoria il passaggio all'8^a categoria avviene al compimento dell'anzianità di 1 anno, con esclusione del personale del settore delle Navi Traghetto, per il quale si applica il punto 5 del successivo art. 34.
6. In via transitoria, per il personale in servizio al 31 dicembre 1985, con profilo professionale di Ispettore Principale il passaggio al profilo di Ispettore Capo Aggiunto avviene al compimento dell'anzianità di 4 anni nel profilo rivestito, e comunque in data non anteriore all'1 gennaio 1988.

Art. 34 - Passaggi di categoria per accertamento professionale

1. Il passaggio ai profili della 3^a categoria di Operatore specializzato avviene per accertamento professionale, consistente in prove selettive di esame e/o nella valutazione di titoli professionali di servizio, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità minima di 2 anni nella 2^a categoria.
2. Il passaggio ai profili della 5^a categoria di Tecnico avviene per accertamento professionale, consistente nella valutazione di titoli professionali di servizio, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità minima di 2 anni nella 4^a categoria.

3. Il passaggio ai profili della 5^a categoria di Tecnico specializzato avviene per accertamento professionale, consistente in prove selettive di esame, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità minima di 2 anni nella 4^a categoria.
4. Il passaggio ai profili della 7^a categoria avviene per accertamento professionale, consistente nella valutazione di titoli professionali di servizio, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità minima di 2 anni nella 6^a categoria. Non è consentito il passaggio dalla 6^a categoria ai profili professionali di assunzione della 7^a categoria, ivi compresi quelli del settore delle Navi Traghetto.
5. Il passaggio ai profili professionali dell'8^a categoria avviene per accertamento professionale, consistente in prove selettive di esame, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità minima di 4 anni nella settima categoria. Per il personale del settore delle Navi Traghetto, il passaggio dai profili professionali della 7^a categoria a quelli dell'8^a avviene, a prescindere dall'anzianità minima di 4 anni, per accertamento professionale, consistente nella valutazione della sola anzianità di ruolo posseduta.
6. Il passaggio ai profili professionali della 9^a categoria avviene per accertamento professionale, consistente in una valutazione selettiva al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità minima di 4 anni nell'8^a categoria.

Art. 35 - Passaggi di profilo per accertamento professionale nell'ambito della stessa categoria

1. Il passaggio dai profili della 3^a categoria di Operatore qualificato a quelli della 3^a categoria di Operatore specializzato avviene per accertamento professionale, consistente in prove selettive d'esame, a prescindere dall'anzianità nella categoria stessa.
2. Il passaggio dai profili della 5^a categoria di Tecnico a quelli della 5^a categoria di Tecnico specializzato avviene per accertamento professionale, consistente in prove selettive d'esame, a prescindere dall'anzianità nella categoria stessa.
3. Il passaggio ai profili professionali di Capo personale viaggiante e Controllore viaggiante avviene esclusivamente in 6^a categoria mediante accertamento professionale, consistente in prove selettive di esame, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con profilo professionale di Capo treno in possesso di anzianità di quattro anni in tale profilo. Il passaggio al profilo professionale di Capo deposito avviene esclusivamente in sesta categoria mediante accertamento professionale, consistente in prove selettive d'esame, al quale sono ammessi a partecipare i dipendenti con profilo professionale di Macchinista in possesso di anzianità di quattro anni in tale profilo.

Art. 36 - Ordinamento dei passaggi di categoria

L'ordinamento dei passaggi di categoria è definito, in relazione a ciascun profilo professionale, d'intesa con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, fermi restando le prescrizioni ed i limiti di anzianità dai precedenti artt. 33 e 34.

Art. 37 - Forme, modalità e criteri dei passaggi di categoria mediante accertamento professionale

1. Il passaggio di categoria e di profilo per accertamento professionale è ammesso nel limite dei posti disponibili in ciascun profilo professionale di destinazione, subordinatamente al possesso dell'anzianità prevista, al conseguimento del punteggio minimo di sei decimi nelle prove di valutazione, al conseguimento delle abilitazioni eventualmente richieste e al possesso dei requisiti fisici prescritti.
2. L'accertamento professionale può consistere in esami di idoneità, abilitazioni, valutazione di titoli di servizio ed in altre forme di valutazione selettiva ritenute idonee e fissate nel provvedimento che bandisce l'accertamento.
3. I contenuti, i criteri e le modalità relativi agli accertamenti professionali, nonché alla composizione delle commissioni di accertamento, sono definiti d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.
4. In attesa della completa definizione della struttura organizzativa dell'Ente gli accertamenti professionali sono effettuati nell'ambito dei Dipartimenti e/o delle Direzioni Centrali ed Unità equiparate, non organizzate nell'ambito dipartimentale, delle Direzioni compartimentali, dei Reparti, dell'Impianto di produzione e/o gruppi di Impianti, secondo quanto stabilito nei provvedimenti con i quali sono banditi gli accertamenti stessi.

Art. 38 - Abilitazioni da conseguire per il passaggio di categoria e di profilo

1. L'Ente determina, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, quali abilitazioni siano da conseguire, per ciascun profilo professionale, ai fini del passaggio per accertamento professionale.
2. I dipendenti che non conseguono le abilitazioni richieste nei termini fissati vengono restituiti al profilo di provenienza.

Art. 39 - Decorrenza dei passaggi di categoria o di profilo

1. Il passaggio per anzianità a categoria superiore decorre dal compimento della prescritta anzianità.
2. Il passaggio di profilo, conseguente ad accertamento professionale, decorre dalla data di effettiva immissione nelle funzioni del profilo conferito. Il passaggio stesso è subordinato, a pena di decadenza, al raggiungimento del posto assegnato entro il termine fissato dall'Ente e comunque non superiore a 30 giorni dalla data di comunicazione all'interessato.

Art. 40 - Utilizzazione temporanea in mansioni superiori

1. L'utilizzazione del personale in mansioni di profilo professionale superiore è consentita:
 - a) per necessità di sostituzione temporanea dei dipendenti assenti con diritto a conservazione del posto; la durata di detta utilizzazione non può essere superiore a quella massima prevista per la conservazione del posto medesimo;

- b) per sopperire, in via temporanea e per il tempo necessario all'adozione di provvedimenti definitivi, a carenze di personale.
2. Ferma restando la facoltà dell'Ente di revocare l'incarico di mansioni superiori in ogni momento con provvedimento motivato, l'utilizzazione stessa ha comunque termine dopo i seguenti periodi di assenza dal servizio per qualsiasi motivo, con esclusione delle ferie, dell'infortunio sul lavoro, della malattia professionale o contratta per causa unica e diretta di servizio:
- 15 giorni consecutivi, oppure 30 giorni complessivi, nel caso di cui al punto 1. a);
 - 15 giorni complessivi, nel caso di cui al punto 1. b).
3. In ultimo caso, allo scopo di salvaguardare le aspettative di quanti possono essere interessati alla copertura definitiva del posto tramite concorso pubblico o accertamento professionale, l'utilizzazione di uno stesso dipendente a mansioni superiori non dovrà di norma superare i tre mesi continuativi. L'Ente comunicherà senza ritardo alle strutture locali d'impianto delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto le motivazioni del disposto utilizzo in mansione superiori ed i provvedimenti di prossima adozione della copertura del posto.
4. Ai fini dell'affidamento temporaneo di mansioni di profilo superiore, l'Ente utilizzerà l'ordine delle graduatorie, oltre il numero dei promossi, formate per le più recenti promozioni o per i più recenti passaggi di categoria conseguenti ad accertamenti professionali, o, in assenza, dell'anzianità di profilo.
5. Il trattamento economico da attribuire al personale utilizzato in mansioni superiori è pari a quello che gli sarebbe spettato qualora fosse passato al profilo professionale di effettiva utilizzazione. La eventuale differenza tra gli stipendi viene considerata come indennità non pensionabile.

Art. 41 - Utilizzazione in mansioni superiori: promozione automatica

1. Nel caso che l'utilizzazione in mansioni superiori, presso uno o più impianti, abbia superato il termine previsto dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure i 180 giorni discontinui nell'anno solare, l'assegnazione al profilo superiore diviene definitiva.
2. La disposizione di cui al precedente punto 1. si applica anche nel caso di utilizzazione in mansioni promiscue del profilo di appartenenza e di quello superiore, salvo il caso del mancato possesso, da parte del dipendente, di tutte le abilitazioni indispensabili ad espletare le funzioni superiori e rispondenti ad imprescindibili esigenze di sicurezza dell'esercizio.
3. L'utilizzazione in mansioni di profilo superiore non comporta, invece, acquisizione del profilo stesso, ancorché protratta oltre i termini di cui al precedente punto 1., quando avvenga per sostituzione di dipendente assente con diritto a conservazione del posto. Tale posizione trova applicazione nei seguenti casi:
- a) il dipendente assente per le cause di cui agli artt. 2110 e 2111 C.c., all'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958, nei casi indicati dal successivo art. 45 del presente contratto, nonché negli altri casi di assenza con diritto alla conservazione del posto previsti dalle vigenti disposizioni di legge;

- b) il dipendente temporaneamente non idoneo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo di appartenenza, per un periodo non superiore a 180 giorni nell'anno solare;
 - c) il dipendente operante presso altro impianto a seguito di missione la cui durata non ecceda i 90 giorni;
 - d) il dipendente formalmente trasferito presso l'impianto in cui, nel posto di sua assegnazione, vengono affidate al sostituto mansioni superiori, ma temporaneamente trattenuto, per esigenze di servizio e per un periodo che non potrà comunque superare i 180 giorni, presso l'impianto di provenienza.
4. In tutti i casi di cui al precedente punto 3. incombe all'Ente l'obbligo di dare al dipendente sostituto notizia dei motivi della sua adibizione a mansioni superiori e di comunicargli per iscritto il nominativo del dipendente da lui sostituito. In mancanza trova applicazione in favore del dipendente sostituto adibito a mansioni superiori, la disposizione del precedente punto 1.

Art. 42 - Trattamento economico in occasione dei passaggi di categoria professionale

1. In occasione dei passaggi a categorie professionali superiori ai dipendenti interessati è attribuito lo stipendio dato dalla classe iniziale della nuova categoria, dall'incremento acquisito per classi ed aumenti periodici in godimento nella categoria di provenienza rispetto alla classe iniziale, nonché dalle quote mensili della differenza fra la classe o l'aumento periodico in corso di maturazione e quello in godimento, maturate all'atto del passaggio.
2. Le quote mensili di cui sopra si considerano maturate in numero corrispondente ai mesi di servizio trascorsi dalla decorrenza dell'ultimo stipendio integralmente percepito fino alla data dell'effettivo passaggio alla categoria superiore, arrotondando ad un mese intero la frazione di mese immediatamente precedente il passaggio stesso superiori a giorni quattordici oppure quindici, a seconda che si tratti rispettivamente di febbraio o di mese diverso, e trascurando correlativamente la frazione di mese pari o inferiore a quattordici o a quindici giorni.
3. Qualora il nuovo stipendio si collochi tra due classi di stipendio o tra l'ultima classe ed il primo aumento periodico o tra due aumenti periodici successivi all'ultima classe, ferma restando la corresponsione del nuovo stipendio, il personale si considera inquadrato nella classe di stipendio o nell'aumento periodico immediatamente inferiore allo stipendio medesimo. La differenza fra i due stipendi, quello corrisposto e quello d'inquadramento, va considerata, previa temporizzazione, ai fini dell'ulteriore progressione economica. La temporizzazione della differenza fra i suddetti stipendi espressa in mesi è pari a 24 volte la differenza stessa divisa per l'importo della classe o dell'aumento periodico in corso di maturazione.
4. In occasione dei passaggi nell'ambito della stessa categoria professionale ai dipendenti interessati si conserva lo stipendio e l'eventuale assegno in godimento; l'anzianità maturata nella categoria medesima è utile ai fini dell'ulteriore progressione economica.

Titolo V

Art. 43 - Ferie

1. Ai dipendenti spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello d'assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 23 giorni lavorativi, quando abbiano un'anzianità inferiore a 5 anni di servizio, e di 28 giorni lavorativi quando abbiano un'anzianità superiore.
2. I suddetti periodi di ferie comprendono due giornate compensative di festività sopresse.
3. Per l'anno solare di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie pari a 1 giornata per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.
4. I dipendenti assunti con provenienza dallo stesso Ente hanno titolo alle ferie annuali nello stesso anno di assunzione, se ne hanno maturato il diritto nella precedente posizione. La misura delle ferie è pari alla differenza tra quelle spettanti e quelle eventualmente già fruiti durante l'anno solare, considerando alla stregua di queste ultime l'eventuale periodo di soluzione di continuità fra i due rapporti di impiego. In ogni caso il servizio precedente viene computato ai fini del diritto alle ferie annuali, quando tra i due rapporti di impiego non vi sia stata soluzione di continuità e, ai fini della misura delle ferie stesse, anche se soluzione vi sia stata.
5. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e ne deve essere assicurato il godimento. Previ accordi sindacali nazionali o locali sui turni di godimento delle ferie, i dipendenti hanno diritto alla fruizione delle ferie secondo i turni previsti, salvo l'insorgenza di stati di calamità. In mancanza degli accordi suddetti l'Ente concederà le ferie aderendo per quanto possibile alle richieste del personale.
6. Per esigenze di servizio le ferie, richieste entro l'anno, possono essere rinviate, salvo a farle fruire comunque non oltre l'anno successivo.
7. Di regola la fruizione delle ferie è continuativo, possono peraltro essere concesse ferie frazionate fino a mezza giornata, compatibilmente con le esigenze di produttività e di servizio.

8. La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie.
9. Il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso.
10. Durante il periodo delle ferie spettano al dipendente, in aggiunta allo stipendio ed alle altre annesse competenze ordinarie, le competenze accessorie, corrisposte nelle misure medie all'uopo previste, normalmente percepite in attività di servizio in relazione al profilo professionale di appartenenza in base agli artt. 39, 46, 52, 53 e 54 delle Disposizioni sulle Competenze Accessorie approvate con Legge 11 febbraio 1970, n. 34, e successive modificazioni ed integrazioni nonché il premio industriale, il premio di produzione, l'indennità di utilizzazione e per i quadri l'indennità di funzione.
11. A compensazione e in luogo di festività soppresse spettano inoltre ai dipendenti 4 giornate di riposo da usufruire a richiesta degli interessati nel corso dell'anno solare, con corresponsione del trattamento economico fisso, frazionabili fino ad una giornata.
12. Per l'anno solare di assunzione, le giornate di cui al punto precedente spettano nella misura di una giornata di riposo per ogni trimestre di servizio o frazione di esso pari o superiore a 45 giorni, prestati nell'anno medesimo.

Art. 44 - Giorni festivi

1. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:
 - a) I giorni destinati al riposo settimanale di turno.
 - b) Le seguenti festività:
 - 1° gennaio - Capodanno
 - 6 gennaio - Epifania
 - Domenica di Pasqua
 - Lunedì dopo Pasqua
 - 25 aprile - Anniversario della Liberazione
 - 1° maggio - Festa del Lavoro
 - 29 giugno - SS. Pietro e Paolo (solo per i dipendenti con residenza amministrativa in impianti siti nel Comune di Roma o che si trovino in sussidio in tali impianti).
 - 15 agosto - Assunzione
 - 1° novembre - Ognissanti
 - 8 dicembre - Immacolata Concezione
 - 25 dicembre - S. Natale
 - 26 dicembre - S. Stefano
2. Oltre alla retribuzione normale nulla compete ai dipendenti che non prestino servizio per effetto delle festività di cui al punto precedente.
3. Ove una festività di cui al punto 1. b) coincida con il giorno di riposo settimanale di turno regolarmente goduto, i dipendenti hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività non fruita, oppure alla retribuzione pari ad una giornata lavorativa.
4. Quando la festività coincide con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese non altrimenti retribuite, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.
5. Nel caso in cui i dipendenti, per esigenze di servizio, prestino la loro opera in una

delle festività di cui al punto 1. b), compete loro una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, oppure la retribuzione delle prestazioni da considerarsi straordinarie festive. In caso di concessione di tale riposo, ai dipendenti viene corrisposta la differenza tra la misura del compenso per lavoro straordinario festivo e quella per lavoro straordinario feriale.

6. Ai dipendenti che prestano servizio in giornate di festività di cui al punto 1.b) coincidenti con il giorno di riposo settimanale di turno, fermo restando l'obbligo dell'Ente di far godere il riposo in altro giorno, spetta la retribuzione delle prestazioni da considerarsi straordinarie festive.

Art. 45 - Permessi

1. Per particolari e gravi motivi sono concessi ai dipendenti permessi giornalieri, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:

- a) 3 giorni, in caso di decesso di parente di primo grado o del coniuge;
- b) la metà del periodo annuale di ferie, in caso di matrimonio.

2. L'Ente può, inoltre, concedere ai dipendenti permessi speciali, della durata di due giorni, per ragioni familiari o personali di particolare gravità, fino al massimo, nell'anno solare, di cinque giorni.

3. In occasione di donazione di sangue sono concessi due giorni di permesso ai dipendenti che si assoggettano al prelievo.

4. Durante i permessi di cui ai punti precedenti, ai dipendenti compete il trattamento previsto per le ferie.

5. In casi di particolare gravità, su domanda motivata e documentata, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere accordato ai dipendenti un permesso straordinario non superiore a 60 giorni nell'arco di un anno, con facoltà dell'Ente di corrispondere il trattamento economico fisso per i primi 30 giorni.

6. Resta salvo il diritto dei dipendenti di richiedere, ove ne ricorrano le condizioni, i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 46 - Permessi per motivi sindacali

Le modalità di concessione dei permessi per motivi sindacali sono regolate mediante protocollo d'intesa tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 47 - Assenze per l'espletamento di funzioni pubbliche o elettive

Le assenze dei dipendenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive sono concesse in base alle leggi vigenti.

Art. 48 - Assenze per malattia per cause comuni, aspettativa per motivi di salute e relativi trattamenti economici

1. Durante le assenze per malattia il personale ha diritto per 180 giorni, all'intero trattamento economico fisso. Tale trattamento può essere prorogato per ulteriori 90

giorni, quando concorrono circostanze particolari.

2. Ai fini del computo dei periodi di tempo predetti, si cumulano le assenze che si verificano ad intervalli non superiori a 60 giorni e si escludono le assenze derivanti da cause di servizio, nonché i periodi di cure concessi al personale per postumi di ferite o di malattie riportate o contratte in guerra o a causa delle operazioni di guerra.

3. Superati i periodi di assenza per malattia previsti dal precedente punto 1, qualora sia accertata dal competente Organo sanitario l'esistenza di una malattia che impedisca temporaneamente il regolare adempimento del servizio, viene concesso, a domanda, un periodo di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 18 Mesi in un quinquennio, che può essere prorogato per ragioni eccezionali - a discrezione dell'Ente - per non più di sei mesi, sempre nei limiti del quinquennio.

4. L'aspettativa per motivi di salute può comunque essere concessa al dipendente che ha già usufruito di quella per motivi di carattere privato, solo a concorrenza dei periodi massimi previsti dal precedente punto 3.

5. Alla visita per l'accertamento della malattia di cui al punto 3 può partecipare, con funzione consultiva, un medico di fiducia dell'interessato, se questi ne fa domanda e si assume la relativa spesa.

6. Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute competono al dipendente i due terzi del trattamento economico fisso. Tale periodo è altresì computato per intero ai fini dell'attribuzione delle classi di stipendio e degli aumenti periodici di stipendio, nonché dei passaggi di categoria e di profilo regolati dal presente contratto.

7. Il dipendente collocato in aspettativa per motivi di salute deve essere sottoposto prima della scadenza della medesima a nuovo accertamento sanitario e, se riconosciuto idoneo, ha l'obbligo di riprendere servizio nel termine stabilito dall'Ente. L'aspettativa può comunque essere revocata in ogni momento se, d'ufficio o a domanda dell'interessato, viene accertato che è venuta a cessare la causa che l'aveva determinata.

8. Entro la scadenza del periodo massimo di malattia di cui al precedente punto 1. - ove non esistano le condizioni per la concessione dell'aspettativa - oppure entro la scadenza del periodo di aspettativa concesso dall'Ente, non ricorrendo l'ipotesi del precedente art. 21, il dipendente che sia riconosciuto fisicamente inidoneo al servizio ferroviario in genere viene licenziato, salvo il diritto al trattamento di quiescenza.

9. In caso di malattia che imponga l'assenza dal servizio, il dipendente deve darne immediato avviso al Capo dell'Ufficio o dell'Impianto dal quale dipende, comunicando il luogo ove si trovi degente se diverso dalla propria dimora abituale.

10. Il dipendente assente per malattia deve rendersi reperibile nella propria dimora abituale, o nel diverso luogo comunicato, o nella località previamente autorizzata dai sanitari dell'Ente, nelle seguenti fasce orarie giornaliere: 10-12 antimeridiane, 17-19 pomeridiane.

11. Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai punti 9 e 10 comporta nei confronti del dipendente l'adozione dei relativi provvedimenti disciplinari.

12. Qualora il dipendente risulti assente alle visite di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Art. 49 - Trattamento economico durante le assenze per inabilità derivante da infortunio sul lavoro, da malattia professionale o da malattia contratta per cause di servizio

1. L'Ente, nella veste di istituto assicuratore contro gli infortuni sul lavoro, corrisponde al personale, durante le assenze per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, l'intera retribuzione spettante in servizio, fino a quando dura l'inabilità assoluta. Per quanto concerne le competenze accessorie, tale retribuzione è calcolata sulla media giornaliera di quelle percepite negli ultimi 30 giorni di attività precedenti l'infortunio o l'inizio dell'assenza. Dalle competenze medesime sono, però, escluse quelle di cui ai capi I, II e XI, tranne quelle di cui all'art. 81, delle disposizioni sulle competenze accessorie approvate con legge 11 febbraio 1970, n. 34, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. L'Ente corrisponde il trattamento indicato nel precedente punto 1. anche per le assenze derivanti da infermità o lesioni dipendenti da cause di servizio, per tutta la durata di esse o fino alla dispensa dal servizio.
3. Quando l'assenza, dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale od a malattia contratta per cause di servizio, non supera i limiti previsti dalle vigenti norme infortunistiche, viene corrisposto il trattamento previsto dal punto 1 del precedente art. 48.
4. Il diritto al trattamento di pensione privilegiata a carico del Fondo Pensioni per il personale delle Ferrovie dello Stato si conserva in base alle norme contenute nella parte terza del Testo Unico approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 50 - Aspettativa per motivi di carattere privato

1. L'aspettativa per motivi di carattere privato può essere concessa al dipendente non in prova, in base a motivata e documentata domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, per un periodo non superiore a 18 mesi in un quinquennio, che può essere prorogato per ragioni eccezionali - a discrezione dell'Ente - per non più di sei mesi, sempre nei limiti del quinquennio; essa comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile né ai fini dell'anzianità, né ai fini della carriera e del trattamento economico.
2. L'aspettativa per motivi di carattere privato può comunque essere concessa al dipendente che ha già usufruito di quella per motivi di salute, solo a concorrenza del periodo massimo previsto dal precedente punto 1.

Art. 51 - Aspettativa per servizio militare

1. Sono collocati in aspettativa per servizio militare i dipendenti:
 - chiamati alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio militare di leva in seguito ad arruolamento volontario;
 - chiamati a prestare servizio militare non armato o servizio sostitutivo civile, o servizio di volontariato civile nei Paesi in via di sviluppo;

- richiamati alle armi in tempo di pace per istruzione o per altre esigenze di carattere temporaneo.
- 2. Il tempo trascorso in aspettativa è valutabile a tutti gli effetti quale servizio prestato.
- 3. I dipendenti richiamati alle armi percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui siano provvisti per un periodo massimo di 60 giorni; successivamente a tale periodo, l'Ente corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
- 4. I dipendenti chiamati o richiamati alle armi hanno l'obbligo di darne immediata notizia all'Ente. Parimenti hanno l'obbligo di dare immediata notizia all'Ente del collocamento in congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa di congedo e di riprendere servizio, dopo l'avvenuto congedo od invio in licenza illimitata in attesa di congedo, nei termini appresso indicati, che non danno titolo ad alcuna forma di retribuzione:
 - 30 giorni per i dipendenti chiamati alle armi;
 - 15 giorni per i dipendenti richiamati alle armi per un periodo non superiore a sei mesi;
 - 30 giorni per i dipendenti richiamati alle armi per un periodo superiore a sei mesi.
- 5. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il dipendente non si ponga a disposizione dell'Ente nei termini sopra indicati, il rapporto di lavoro è risolto.
- 6. Per i richiamati alle armi in tempo di guerra si osservano le disposizioni delle leggi speciali.

Art. 52 - Distacco

1. Il dipendente, nell'esclusivo interesse dell'Ente, può essere distaccato presso l'Amministrazione statale o altri Enti.
2. Il distacco è disposto, per tempo determinato ed in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza.
3. Il dipendente in posizione di distacco è ammesso agli accertamenti professionali, previsti per il profilo di appartenenza.

Art. 53 - Lavoratori studenti

1. I dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o a prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.
2. Ai dipendenti studenti, compresi quelli universitari, che debbano sostenere esami vengono concessi permessi giornalieri, su presentazione delle necessarie certificazioni.
3. Al dipendente che fruisce dei permessi giornalieri di cui al precedente punto 2. L'Ente corrisponde il trattamento economico fisso ed il premio industriale.

Art. 54 - Tutela della maternità, assenze e relativi trattamenti economici

1. Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità.
2. Nei periodi di assenza dal lavoro previsti per legge il personale ha titolo al seguente trattamento economico:
 - a) durante il periodo di astensione obbligatoria viene corrisposto il trattamento economico spettante per le giornate di ferie;
 - b) durante il periodo di assenza facoltativa, per il 1° mese viene corrisposto in misura intera il trattamento di cui alla lettera a); per il 2° mese l'80% del medesimo trattamento; per il 3°-4°-5° e 6° mese viene corrisposto il 30% delle competenze fisse ed accessorie spettanti nel mese solare precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza dal servizio;
 - c) durante l'assenza per malattia del bambino di età inferiore ai tre anni, per i primi 30 giorni di ogni anno vengono corrisposte le sole competenze fisse.
3. Sono considerati utili a tutti gli effetti, ivi compresi quelli relativi alla determinazione della 13^a mensilità, nonché del premio di esercizio:
 - a) l'intero periodo di astensione obbligatoria;
 - b) i primi due mesi di assenza facoltativa;
 - c) i primi 30 giorni, di ogni anno, dovuti ad assenza per malattia del bambino.

Titolo VI

Art. 55 - Sanzioni disciplinari

1. L'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione 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 dello stipendio iniziale, ragguagliato a giornata, previsto per la categoria di appartenenza;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 1 a 10 giorni, senza perdita di anzianità;
- e) licenziamento.

2. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Nota a verbale: Nel presente contratto la materia disciplinare è regolamentata nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dell'art. 21 della legge 17 maggio 1985, n. 210.

Art. 56 - 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. 57 - Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per recidiva, entro un anno dalla comunicazione del rimprovero scritto, nelle stesse

mancanze previste nel precedente art. 56;

- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di servizio;
- c) per assenza arbitraria non superiore a due giorni;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso il pubblico;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'Ente.

Art. 58 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dalla comunicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 57;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per essere sotto constatato 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 svolgimento di attività incompatibili, di cui all'art. 22, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- e) per assenza arbitraria da tre a sei giorni;
- f) per ingiustificato ritardo a trasferirsi dove fu ordinato dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- g) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate contro altri dipendenti dell'Ente;
- h) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- i) 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'Ente, o vantaggio per sé o per terzi.

Art. 59 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla comunicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 58;

- b) per rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente, in procedimenti disciplinari;
- c) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- d) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'Ente, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- e) per assenza arbitraria da sette a dieci giorni;
- f) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio e danno all'Ente ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- g) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente e di quanto all'Ente è affidato;
- h) per alterchi con vie di fatto negli impianti dell'Ente.

Art. 60 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni per una delle seguenti mancanze, considerate di gravità equivalente:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla comunicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 59;
- b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia dell'Ente, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'Ente, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'Ente;
- 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 oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento del servizio;
- g) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo.
- 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.

Art. 61 - Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per recidiva plurima, nel biennio, nelle mancanze previste nel precedente art. 60;
- b) per essere sotto constatato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il

disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;

- c) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi od apparecchi inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno al materiale o alle persone;
- d) 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 o a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
- e) 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'Ente o ad esso affidati;
- f) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- g) per assenza arbitraria dal servizio superiore a 10 giorni consecutivi, anche non lavorativi;
- h) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio.

Nota a verbale Il ricorso, seppure errato, a tatti di soccorso oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità non rientra nel punto c) a meno che il personale non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

Art. 62 - Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati, o, infine, per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in denaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'Ente o a terzi;
- d) per avere dolosamente alterato, falsificato, sottratto o distrutto biglietti di viaggio od altri documenti di trasporto, piombi ferroviari o doganali, registri o atti dell'Ente al fine di trarne profitto;
- e) per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, i medici fiduciari dell'Ente per motivi attinenti al servizio.
- f) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplosivi o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o co-

munque nell'ambito ferroviario;

- h) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, nonché per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno dell'Ente o di terzi;
- i) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- l) per qualsiasi condanna passata in giudicato per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e falsità;
- m) 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;
- n) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 63 - Devoluzione delle ritenute per multe

L'importo delle ritenute per multe è devoluto all'Opera di Previdenza a favore del personale delle Ferrovie dello Stato.

Art. 64 - Concorso di più persone nella mancanza

Gli istigatori, i coadiutori, i complici e coloro che, avendone l'obbligo, omettono deliberatamente di denunciare fatti costituenti mancanze disciplinari, sono puniti come gli autori principali.

Art. 65 - Circostanze attenuanti

Quando concorrono circostanze attenuanti o buoni precedenti dell'incolpato, può essere inflitta una sanzione di grado inferiore a quella comminata per la mancanza commessa.

Art. 66 - Procedimento disciplinare

1. L'Ente deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti o mediante consegna diretta, 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. L'Ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. In ogni caso provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere adottati prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere notificato entro dieci giorni dalla sca-

denza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni. La notifica può avvenire:

- mediante consegna di copia conforme del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta sull'originale;
- con piego raccomandato, con avviso di ricevimento, di copia conforme del provvedimento disciplinare spedito al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza, a tal fine fa fede il timbro a data dell'Ufficio postale accettante;
- con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.

6. In mancanza di tempestiva comunicazione del provvedimento disciplinare le eventuali giustificazioni del dipendente si intendono accolte.

7. L'esecuzione del provvedimento disciplinare, fatta eccezione per il licenziamento, non può aver luogo prima che siano trascorsi i venti giorni utili per ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato.

Art. 67 - Impugnazione della sanzione disciplinare e collegio di conciliazione ed arbitrato

1. Entro venti giorni dalla comunicazione del provvedimento disciplinare, il dipendente, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, può richiedere, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisce mandato, che sul provvedimento disciplinare si pronunci un collegio di conciliazione ed arbitrato.

2. Allo scopo vengono costituite, in conformità alla previsione di cui all'art. 7, sesto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, delle camere arbitrali permanenti, secondo i seguenti criteri di competenza:

a) collegi di conciliazione ed arbitrato costituiti presso il Dipartimento Organizzazione per il personale della Direzione Generale e presso la Direzione Compartimentale nel cui ambito territoriale presta attività il dipendente destinatario del provvedimento disciplinare, competenti a trattare di reclami contro sanzioni disciplinari consistenti in rimprovero scritto, multa o sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;

b) collegio di conciliazione ed arbitrato centrale, costituito presso il Dipartimento Organizzazione, competente per le sanzioni di licenziamento con o senza preavviso.

3. La sanzione disciplinare diversa dal licenziamento resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria la sanzione disciplinare diversa dal licenziamento resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

4. Nel caso di licenziamento, se l'Ente adisce il giudice ordinario, è tenuto a corrispondere al lavoratore l'equivalente della retribuzione fino alla sentenza.

5. Il Collegio di conciliazione ed arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza, e può, oltre che confermare od annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.

Art. 68 - Sospensione d'ufficio

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, è sospeso

d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione.

2. Allo stesso dipendente è concesso, fino alla sentenza di primo grado, un assegno alimentare in misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

Art. 69 - Allontanamento cautelativo

1. L'Ente può disporre, ove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare, l'allontanamento cautelativo del dipendente dal servizio, corrispondendogli la normale retribuzione.

L'allontanamento cautelativo non può avere durata superiore a venti giorni.

2. Quando il procedimento disciplinare si concluda con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, deve essere computato il periodo dell'allontanamento cautelativo sofferto, ferma restando la privazione della retribuzione per gli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo è valutabile a tutti gli effetti quale servizio prestato.

Art. 70 - Assegno alimentare in pendenza di giudizio su licenziamento disciplinare

1. Il dipendente licenziato per una delle cause previste ai precedenti art. 61 e 62 e che abbia impugnato il licenziamento avanti alla Autorità Giudiziaria o al collegio di cui all'art. 67, ha diritto alla corresponsione, da parte dell'Ente, di un assegno alimentare in misura non superiore alla metà dello stipendio oltre agli assegni per carichi di famiglia, ove il giudizio ordinario ed arbitrale si prolunghi oltre 60 giorni dalla fine del rapporto di lavoro e a far tempo dal 61° giorno.

2. Nel caso di successivo annullamento del licenziamento, l'importo dell'assegno alimentare è dedotto da quanto dovuto al dipendente a rifusione delle retribuzioni non corrisposte.

3. In caso contrario non è comunque ammessa ripetizione degli assegni alimentari versati fino alla sentenza di primo grado o al lodo del collegio di conciliazione ed arbitrato.

4. Le disposizioni che precedono si applicano anche nella ipotesi di sospensione del giudizio ordinario o arbitrale dovuta a procedimento penale pregiudiziale.

Titolo VII

Art. 71 - Cause di risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti dell'Ente è stabile.
2. Superato il periodo di prova, il rapporto può risolversi, oltre che per la morte del dipendente, soltanto per una delle seguenti cause:
 - a) per compimento dei limiti di età e di servizio indicati nell'annesso quadro n. 4;
 - b) per dimissioni;
 - c) per licenziamento ai sensi dei precedenti artt. 61 e 62;
 - d) per inidoneità fisica a qualsiasi mansione ferroviaria in genere;
 - e) per mancato conseguimento delle abilitazioni obbligatorie entro i termini fissati, secondo quanto disposto al punto 1 del precedente art. 11;
 - f) nel caso in cui, senza giustificato impedimento, il dipendente, al termine dell'aspettativa per servizio militare, non si ponga tempestivamente a disposizione dell'Ente, secondo quanto disposto al punto 5. del precedente art. 51.
3. Superato il periodo di prova, fuori dai casi previsti nel presente articolo, ogni provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro è nullo.

Art. 72 - Preavviso - Indennità sostitutiva

1. Il preavviso di dimissioni del dipendente è fissato in mesi uno per le categorie fino alla 6^a compresa, ed in mesi due per quelle superiori.
2. Il preavviso in caso di licenziamento per motivi disciplinari di cui all'art. 61, per inidoneità fisica di cui al successivo art. 73, nonché per mancato conseguimento delle abilitazioni obbligatorie di cui al punto 1 del precedente art. 11 è fissato in mesi uno.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai precedenti punti, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione normale per il periodo di mancato preavviso.
4. In caso di decesso del dipendente, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 del codice civile.

5. Nel caso di compimento dei limiti di età e di servizio, nonché nel caso previsto al punto 5 del precedente art. 51, la risoluzione del rapporto avviene automaticamente, senza obbligo per l'Ente di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

Art. 73 - Licenziamento per inidoneità fisica

1. Salvo quanto disposto dal precedente art. 21, il dipendente divenuto fisicamente inidoneo a qualsiasi mansione ferroviaria può essere licenziato con preavviso o con pagamento della relativa indennità, previo accertamento della inidoneità fisica mediante visita collegiale di tre medici designati dall'Ente. Il dipendente può farsi assistere da un medico di sua fiducia.

2. Il risultato della visita, con l'indicazione della inidoneità constatata e delle cause che la produssero, deve essere comunicato per iscritto all'interessato che, entro trenta giorni, può chiedere una visita di revisione con diritto ad ottenere, a domanda, copia degli atti relativi al primo accertamento sanitario. La visita di revisione viene eseguita da un collegio di tre medici designati dall'Ente, fermo il diritto del dipendente di farsi assistere da uno o più medici di sua fiducia.

3. Durante gli accertamenti sanitari e fino all'eventuale licenziamento il dipendente è considerato assente per malattia, nei limiti e nell'osservanza di quanto previsto dai precedenti artt. 48 e 49.

Art. 74 - Risoluzione del rapporto di lavoro per il compimento dei limiti di età e di servizio

1. Il rapporto di lavoro si risolve per il compimento dei limiti di età e di servizio utile per la pensione, indicati nel quadro n. 4 allegato al presente contratto.

2. Qualora, alla data del compimento del limite di età, non sia stato compiuto il limite di servizio, la risoluzione del rapporto avviene al compimento di tale ultimo limite e, comunque, non oltre il 65° anno di età.

3. In tal caso, a coloro che non abbiano raggiunto il limite prescritto è liquidata la pensione come se avessero raggiunto il predetto limite, assoggettando la pensione alle ritenute per fondo pensioni per tutto il tempo necessario, all'atto della risoluzione, a raggiungere un numero di anni utile per la liquidazione, pari ai limiti stessi.

4. Nei confronti del dipendente che sia già titolare di pensione ordinaria diretta a carico dello Stato o del Fondo Pensioni per il personale delle Ferrovie dello Stato, i limiti di servizio di cui al precedente punto 1. sono sostituiti dal limite unico di servizio di anni quindici, sia per la risoluzione del rapporto sia per la liquidazione della pensione.

5. Nei confronti del personale ferroviario trova applicazione la disposizione di cui all'art. 6 della legge 26 febbraio 1982 n. 54.

Art. 75 - Stipendio dell'ultimo mese di servizio

1. In caso di risoluzione del rapporto ai sensi del punto 2. a) e d) del precedente art.

71, viene corrisposto al dipendente, per tutto il mese in corso, lo stipendio intero o ridotto di cui fruisce.

2. In caso di decesso del dipendente, lo stipendio intero o ridotto per tutto il mese in corso viene corrisposto agli eredi.

3. In tutti gli altri casi di risoluzione, la retribuzione cessa con l'ultimo giorno di effettivo servizio.

Art. 76 - Trattamento di quiescenza e previdenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 21, ultimo comma, della legge 17 maggio 1985, n. 210, per l'iscrizione del personale al Fondo pensioni e per il trattamento di quiescenza a carico dello stesso Fondo, continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nel Testo Unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato, approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni ed integrazioni. Per il trattamento di quiescenza del personale con i profili del settore delle Navi Traghetto, continuano ad applicarsi le disposizioni della legge 26 luglio 1984, n. 413.

2. Per l'applicazione dell'art. 219 del citato Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, ai fini della liquidazione del trattamento di quiescenza si tiene conto della equiparazione fra le cause di risoluzione del rapporto di lavoro previste dal presente contratto e quelle di cui allo Stato Giuridico del personale ferroviario approvato con la legge 26 marzo 1958 n. 425, e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Per l'iscrizione del personale all'Opera di Previdenza e di Assistenza per i ferrovieri dello Stato e per le prestazioni a carico della stessa Opera, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 14 dicembre 1973, n. 829, e successive modificazioni ed integrazioni.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DI TRATTAMENTO DI QUIESCENZA DEL PERSONALE INQUADRATO NEI RUOLI F.S. IN BASE A SPECIALI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 77

1. Per il personale assunto nei ruoli organici dell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato in base all'art. 194 della legge 26 marzo 1958, n. 425, come integrato dall'art. 8 della legge 12 febbraio 1963, n. 304; all'art. 213 della legge 26 marzo 1958, n. 425; alla legge 12 febbraio 1963 n. 304; alla legge 3 novembre 1963, n. 1443, e all'art. 9 della legge 16 febbraio 1974, n. 39, la risoluzione del rapporto avviene al compimento del limite di età di cui al quadro n. 4 allegato al presente contratto, senza obbligo per l'Ente di preavviso od indennità sostitutiva.

2. Al personale di cui al precedente punto 1., che, secondo le norme di sistemazione

a ruolo, sia stato iscritto al Fondo Pensioni, in caso di risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età, compete la pensione in base alle disposizioni della parte terza del Testo Unico approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, purché abbia compiuto nove anni, sei mesi e un giorno di servizio effettivo ai fini della pensione.

3. I dipendenti con profili professionali per i quali sono previsti limiti di età di cinquantotto e sessanta anni, che al compimento di tali limiti di età non maturino l'anzianità minima utile per il conseguimento del diritto a pensione, vengono conservati in servizio per altri due anni qualora ne facciano domanda almeno sei mesi prima del compimento dei suddetti limiti di età. Ove occorra, i medesimi dipendenti vengono conservati in servizio fino al raggiungimento della predetta anzianità minima e, comunque, non oltre il sessantacinquesimo anno di età.

4. In tal caso, in difetto dell'anzianità minima indicata nel precedente punto 2., compete l'indennità per una volta tanto in luogo di pensione, a condizione che sia stato maturato almeno un anno intero di servizio effettivo.

5. I dipendenti sistemati a ruolo in base alla legge 3 novembre 1963, n. 1443, ed iscritti, ai fini del trattamento di quiescenza, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che rivestano un profilo professionale per il quale è previsto il limite di età di cinquantotto anni, sono trattenuti in servizio fino al sessantesimo anno di età.

Art. 78

1. Per il personale assunto nei ruoli organici dell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato in base alla legge 7 ottobre 1969, n. 747, agli artt. 6, 11 e 12 della legge 29 ottobre 1971, n. 880, alla legge 7 gennaio 1974, n. 5, agli artt. 1, 2 e 3 della legge 16 febbraio 1974, n. 39, e alla legge 6 giugno 1975, n. 197, la risoluzione del rapporto avviene al compimento del limite di età di cui al quadro n. 4 allegato al presente contratto, senza obbligo per l'Ente di preavviso o di indennità sostitutiva.

2. Al personale di cui al precedente punto 1., che, secondo le norme di sistemazione a ruolo, sia stato iscritto al Fondo Pensioni, in caso di risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età, compete la pensione in base alle disposizioni della parte terza del Testo Unico approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092 e successive modificazioni, purché abbia compiuto nove anni, sei mesi ed un giorno di servizio effettivo ai fini di pensione.

3. Ove alla data di raggiungimento del limite di età non siano stati maturati i nove anni, sei mesi ed un giorno di servizio effettivo ai fini di pensione, la risoluzione del rapporto avverrà al compimento di tale periodo di servizio, ma comunque non oltre il sessantacinquesimo anno di età.

4. In tal caso, in difetto dell'anzianità minima indicata nel punto 2, compete l'indennità per una volta tanto in luogo di pensione, a condizione che sia stato maturato almeno un anno intero di servizio effettivo.

5. I dipendenti sistemati a ruolo in base alla legge 7 ottobre 1969, n. 747, all'art. 6 della legge 29 ottobre 1971, n. 880, alla legge 7 gennaio 1974, n. 5, agli artt. 1, 2 e 3 della legge 16 febbraio 1974, n. 39, e alla legge 6 giugno 1975, n. 197, ed iscritti,

ai fini del trattamento di quiescenza, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che rivestano un profilo professionale per il quale è previsto il limite di età di cinquantotto anni, sono trattenuti in servizio fino al sessantesimo anno di età.

Art. 79

1. Per il personale assunto nei ruoli organici dell'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato in base alla legge 28 settembre 1977, n. 736, e alla legge 30 aprile 1982, n. 220, la risoluzione del rapporto avviene al compimento del limite di età di cui al quadro n. 4 allegato al presente contratto, senza obbligo per l'Ente di preavviso o di indennità sostitutiva.

2. Al personale di cui al precedente punto 1., che, secondo le norme di sistemazione a ruolo, sia stato iscritto al Fondo Pensioni, in caso di risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età, compete la pensione in base alle disposizioni della parte terza del Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, purché abbia compiuto nove anni, sei mesi ed un giorno di servizio effettivo ai fini di pensione.

3. Ove al raggiungimento del limite di età non siano stati maturati i nove anni, sei mesi ed un giorno di servizio effettivo ai fini di pensione, la risoluzione del rapporto avverrà al compimento di tale periodo di servizio, ma comunque non oltre il sessantacinquesimo anno di età.

4. Se al raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età non risultino maturati i nove anni, sei mesi ed un giorno di servizio effettivo, si applica il primo comma dell'art. 219 del citato Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092 e successive modificazioni, assoggettando la pensione alle ritenute per Fondo Pensioni per tutto il tempo che sarebbe stato necessario al compimento di nove anni, sei mesi ed un giorno di servizio utile a pensione.

5. I dipendenti sistemati a ruolo in base alla legge 28 settembre 1977, n. 736, e alla legge 30 aprile 1982, n. 220, ed iscritti, ai fini del trattamento di quiescenza, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che rivestano un profilo professionale per il quale è previsto il limite di età di cinquantotto anni, sono trattenuti in servizio fino al sessantesimo anno di età.

Il presente contratto entra in vigore dal 5 febbraio 1988.

Roma, 23.1.1988

l'Ente F.S., la FILT/CGIL, la FIT/CISL, la UILTRASPORTI

QUADRO n. 1

CATEGORIE PROFESSIONALI

1 ^a -2 ^a -3 ^a categoria	Operatore qualificato
3 ^a -4 ^a categoria	Operatore specializzato
5 ^a categoria	Tecnico
5 ^a -6 ^a categoria	Tecnico specializzato
7 ^a categoria	Tecnico superiore
8 ^a categoria	Coordinatore - Vice dirigente
9 ^a categoria	Vice dirigente

QUADRO n. 2

Declaratorie delle attribuzioni professionali del personale ferroviario

Operatore qualificato (1^a-2^a-3^a cat.). Svolge attività manuali ed esecutive con possesso di cognizioni tecnico-pratiche e delle prescritte abilitazioni.

Operatore specializzato (3^a-4^a cat.). Svolge attività esecutive che richiedono cognizione tecnica, pratica, amministrativa e specializzazione professionale con autonomia operativa nei limiti delle norme regolamentari e di procedure prefissate, nonché operazioni manuali.

Tecnico (5^a cat.). Svolge attività esecutive di natura tecnico-pratica, amministrativa e contabile richiedenti preparazione professionale ed autonomia di disimpegno nei limiti delle norme e dei regolamenti del proprio settore.

Tecnico specializzato (5^a-6^a cat.). Svolge attività tecniche, amministrative e contabi-

li con particolare preparazione professionale specializzata con autonomia operativa e responsabilità diretta con facoltà di iniziativa nei limiti delle norme per la funzionalità e regolarità del servizio.

Tecnico superiore (7^a cat.). Svolge attività amministrativa, contabile o tecnica anche con funzioni di coordinamento e controllo richiedenti particolare preparazione, capacità professionale ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive particolari del proprio settore.

Coordinatore/Vice dirigente (8^a cat.). Svolge attività richiedente notevole esperienza di servizio e capacità professionale, anche con preposizione ad impianti od unità organizzative, con autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore, nonché attività qualificata di studio, progettazione, ricerca, propulsione, coordinamento e controllo con funzioni proprie, vicarie e delegate; vi è connessa diretta responsabilità organizzativa e sui risultati da conseguire.

Vice dirigente (9^a cat.). Svolge attività di impulso, direzione, vigilanza, controllo e coordinamento, richiedente preparazione professionale altamente specializzata, anche con preposizione ad impianti od unità organizzative complesse di rilevante entità, con ampia autonomia di iniziativa e di decisione, nonché attività qualificata di studio, progettazione e ricerca nel campo amministrativo o tecnico, con funzioni proprie, vicarie e delegate; vi è connessa diretta responsabilità organizzativa e sui risultati da conseguire.

QUADRO n. 3

Profili professionali iniziali per l'assunzione in prova nelle categorie del personale ferroviario

I CATEGORIA	Operatore comune	Manovale
II CATEGORIA	Operatore qualificato	<i>Personale di macchina del settore delle navi traghetto</i> Carbonaio
III CATEGORIA	Operatore specializzato	<i>Personale del settore stazioni</i> Assistente di stazione <i>Personale del settore viaggiante</i> Conduttore <i>Personale tecnico di tutti i servizi</i> Operaio qualificato <i>Personale del settore delle navi traghetto di coperta:</i> Carpentiere Marinaio <i>di macchina:</i> Motorista Elettricista <i>Personale del settore uffici</i> Applicato
V CATEGORIA	Tecnico	<i>Personale del settore stazioni</i> Capo gestione Capo stazione <i>Personale del settore macchina</i> Macchinista <i>Personale tecnico di tutti i servizi</i> Capo tecnico <i>Personale del settore uffici</i> Segretario Segretario Tecnico Segretario di Informatica Tecnico Sanitario Paramedico
VII CATEGORIA	Tecnico superiore - direttivo	<i>Personale del settore uffici</i> Ispettore <i>Personale del settore delle navi traghetto</i> Ufficiale navale Ufficiale di macchina Ufficiale marconista

QUADRO n. 4

Limiti di età e di servizio per il collocamento a riposo

PROFILI PROFESSIONALI	di età	LIMITI di servizio
<i>9^a categoria</i>		
Ispettore Capo Aggiunto	62	30
Capo Settore Gestioni		
Capo Settore Stazioni		
Capo Settore Uffici		
Capo Settore Tecnico		
Comandante (1)		
Direttore di Macchina (1)		
Capo Settore Macchina	60	25
Capo Settore Viaggiante		
Capo Settore Controlleria		
<i>8^a categoria</i>		
Ispettore Principale	62	30
Segretario Superiore 1 ^a classe		
Segretario Tecnico Superiore 1 ^a classe		
Segretario Sup. 1 ^a classe di informatica		
Revisore Superiore 1 ^a classe		
Capo Stazione Sovrintendente		
Capo Gestione Sovrintendente		
Capo Tecnico Sovrintendente		
Primo Ufficiale di Macchina		
Primo Ufficiale Navale		
Primo Ufficiale Marconista		

Capo Personale Viaggiante Sovrintendente	60	25
Controllore Viaggiante Sovrintendente		
Capo Deposito Sovrintendente		

7^a categoria

Ispettore	62	30
Segretario Superiore		
Segretario Tecnico Superiore		
Segretario Superiore di informatica		
Revisore Superiore		
Capo Gestione Superiore		
Capo Stazione Superiore		
Capo Tecnico Superiore (2)		

Capo Personale Viaggiante Superiore	60	25
Controllore Viaggiante Superiore		
Capo Deposito Superiore		
Ufficiale Navale		
Ufficiale di Macchina		
Ufficiale Marconista		

5^a/6^a categoria

Segretario	62	30
Segretario Tecnico		
Segretario di Informatica		
Paramedico		
Tecnico Sanitario		
Assistente Tecnico Sanitario		
Infermiere Capo r.e.		
Applicato Capo r.e.		
Capo Stazione		
Capo Gestione		
Assistente Capo di Stazione r.e.		
Gestore Capo r.e.		
Gestore di 1 ^a classe r.e.		
Capo Tecnico (3)		
Tecnico di Stazione		

Capo Personale Viaggiante	60	25
Controllore Viaggiante		
Capo Deposito		
Verificatore		
Tecnico		

Deviatore Capo	] 58	] 25
Capo Treno		
Manovratore Capo		
Macchinista		
Macchinista T.M.		
Nostromo		
Capo Motorista		
Capo elettricista		
<i>5^a/6^a categoria</i>		
Tecnico Motorista	] 58	] 25
Tecnico di coperta		
Tecnico Elettricista		
Tecnico Navale		
<i>3^a/4^a categoria</i>		
Applicato	] 62	] 30
Operatore Sanitario		
Infermiere		
Assistente di Stazione		
Autista	] 60	] 25
Capo Squadra Manovali		
Assistente di Magazzino (4)	] 58	] 25
Assistente di Deposito		
Deviatore		
Conduttore		
Assistente Viaggiante r.e.		
Manovratore		
Macchinista T.M. r.e.		
Aiuto Macchinista r.e.		
Elettricista		
Motorista		
Carpentiere		
Ingrassatore		
Marinaio		
Operaio Qualificato (5)		
<i>1^a/2^a/3^a categoria</i>		
Commesso	] 62	] 30

Ausiliario (6)
 Ausiliario di Stazione (7)
 Ausiliario Viaggiante
 Guardiano
 Aiuto Macchinista T.M. r.e.
 Carbonaio

]	58	]	25
---	----	---	----

NOTE

- (1) Il personale ferroviario dei profili di Comandante e di Direttore di Macchina, già inquadrati nella 8^a categoria professionale, viene collocato a riposo con i limiti di età e di servizio (rispettivamente anni 62 e 30) previsti per i medesimi profili di 9^a categoria.
- (2) Per il personale che alla data di entrata in vigore della legge 6 febbraio 1979, n. 42, rivestiva la qualifica di Capo Tecnico Superiore della linea, il limite di età e di servizio è rispettivamente di 60 e 25 anni.
- (3) Per il personale che alla data di entrata in vigore della legge n. 42/79 rivestiva la qualifica di Capo Tecnico della linea, il limite di età e di servizio è rispettivamente di 60 e 25 anni.
- (4) Coloro i quali alla data del passaggio al profilo professionale di Assistente di magazzino rivestivano il profilo professionale di Applicato o di Capo Squadra Manovali mantengono i limiti del profilo di provenienza.
- (5) Per il personale che alla data di entrata in vigore della legge n. 42/79 rivestiva la qualifica di Operaio Specializzato e di Operaio Specializzato dell'armamento il limite di età e di servizio è rispettivamente di 60 e 25 anni.
- (6) Il limite di età e di servizio, rispettivamente, di 58 e 25 anni si applica anche al personale che - precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto - rivestiva il profilo di Manovale.
- (7) Per il personale che alla data del 28 dicembre 1970 già rivestiva la qualifica di Ausiliario di Stazione il limite di età e di servizio è rispettivamente di 62 e 30 anni.

st. lit. in pr. B.go de' Greci 3 F)