

**CONTRATTO AZIENDALE PER I  
DIPENDENTI DI ERF S.p.A.  
(del 4 novembre 2020)**

**CCNL della Mobilità  
Area contrattuale Attività Ferroviarie  
(16 dicembre 2016)**

TS

D

1

sp

Q

pm

A

**Indice**

Premessa.....	3
Art.1 – Premio di risultato.....	3
1.1 Definizione dei parametri di riferimento per l’erogazione del Premio di Risultato .....	3
1.2 Valori di riferimento per l’erogazione del Premio di Risultato .....	4
1.2.1 Parametro A: carri manovrati.....	4
1.2.2 Parametro B: tasso di assenza .....	5
1.2.3 Parametro C: carico di lavoro giornaliero personale .....	5
1.2.4 Condizioni vincolanti per l’erogazione.....	6
1.3 Calcolo del Premio di Risultato .....	6
1.3.1 Calcolo del costo aziendale (Disponibilità) .....	6
1.3.2 Ripartizione per il personale .....	7
1.4 Erogazione del premio .....	7
1.5 Incidenza del Premio di Risultato sugli istituti contrattuali e di legge .....	8
Art.2 – Welfare aziendale .....	8
2.1 Conversione del Premio di risultato in servizi di welfare.....	8
2.2 Welfare aziendale in ERF .....	8
2.3 Adesione a Fondo Eurofer .....	9
2.4 Sportello di ascolto.....	9
Art.3 – Sezione specifica di disciplina dell’Orario di lavoro di cui agli Artt. 27 e 28 del CCNL .....	10
3.1 Integrazioni all’Art.27.....	10
3.1.1 Inizio lavoro per il personale di manovra .....	10
3.1.2 Fine lavoro per il personale di manovra.....	10
3.1.3 Pausa per giornalieri, turnisti e semi-turnisti .....	10
3.2 Flessibilità Art.28.....	10
Art.4 – Istituti particolari di ERF .....	11
4.1 Figure Polifunzionali.....	11
4.1.1 Livello professionale D: Operatore specializzato polifunzionale ERF.....	11
4.1.2 Livello professionale C: Tecnico polifunzionale ERF.....	11
4.1.3. Salario Professionale aggiuntivo.....	11
4.2 Squadra jolly .....	11
4.3 Squadra Disponibile.....	11
4.4 Indennità “Cambio Turno”.....	12
4.5 Indennità “Chiamata in Servizio” .....	12
4.6 Modifica parziale dell’Art.81 del CCNL .....	12
Art.5 – Durata e validità dell’accordo.....	12

2

## Premessa

Oggi, 15 ottobre 2020, presso la sede della Esercizio Raccordi Ferroviari di Porto Marghera S.p.A. Venezia,

si sono incontrati

l'azienda, rappresentata dal Direttore Generale Antonio Tieri coadiuvato da Alessandra Giantin e assistita da Confindustria Venezia in persona di Giancarlo Piva

e

la Filt CGIL e dalla Fit CISL rappresentate rispettivamente da Alessandro Piras, Andrea Vedovato, Martino Sbrogiò, Luca Gisiato e Fabio Chiaro.

Tra le parti si sono svolti incontri preliminari finalizzati alla contrattazione di II livello, così come prevista dagli art. 4 e 73 del CCNL della Mobilità Area contrattuale "Attività ferroviarie" e in linea con la vigente normativa fiscale e contributiva., ivi inclusa la definizione, determinazione e applicazione del Premio di risultato.

Le Parti concordano di perseguire obiettivi di maggior efficienza, produttività e qualità e che i premi di secondo livello possono essere erogati al raggiungimento degli obiettivi individuati.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

## Art.1 – Premio di risultato

### 1.1 Definizione dei parametri di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato

Il premio, per sua natura variabile, sarà collegato a parametri concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale che, coinvolgeranno direttamente i dipendenti dell'azienda.

A tale scopo, si ritiene necessario individuare alcuni parametri di riferimento annuali, sufficientemente rappresentativi della produttività, di agevole riscontro e determinazione univoca.

- Parametro A: **carri manovrati** (somma del numero di carri forniti a terminalisti/industrie e del numero di quelli prelevati dagli stessi, univocamente individuata dall'ufficio Amministrazione per le relative fatture);
- Parametro B: **tasso di assenza** (rapporto fra il numero di giorni di assenza (solo malattia quindi ferie, congedi parentali, legge 104 e infortuni esclusi) e il numero di giorni di presenza, riferito agli impiegati e agli operai, univocamente individuato dall'Ufficio Personale sulla base delle effettive timbrature di presenza);
- Parametro C: **carico di lavoro giornaliero personale** rapporto fra il numero di ore giornaliere lavorate e il numero di persone in servizio, riferito agli impiegati e agli operai,



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'TS', a stylized signature, a signature with a '3' above it, another signature, 'Pm', and a final signature.

univocamente individuato dall'Ufficio Personale sulla base delle effettive timbrature di presenza.

Nel calcolo dei Parametri B e C non verranno conteggiati i valori relativi al personale cessato nel corso dell'anno di riferimento e i periodi di prova o affiancamento del personale neo-assunto.

## 1.2 Valori di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato

Il periodo di riferimento per il calcolo dei parametri descritti al punto precedente è rappresentato dal periodo economico 2012-2019. I valori di riferimento sono la media del citato periodo economico.

### 1.2.1 Parametro A: carri manovrati

La tabella seguente mostra sinteticamente l'andamento del traffico ferroviario in ERF negli ultimi 8 anni, così come desunto dai dati di bilancio.

Anno	Conteggio "Metodo in round trip" (2012-2016)		Conteggio "Metodo in Manovra Unica (2012-2020)		
	Carri da bilancio 2012-2016	Media da bilancio 2012-2016	Carri in MU 2015-2020 (da bilancio 2017-2020)	Stima 2012-2016	Stima 2012-2020
2012	31.034	37.089	n.d.	71.953	79.465
2013	40.769		n.d.		
2014	33.017		n.d.		
2015	35.863		69.487		
2016	44.763		88.582		
2017			90.521		
2018			100.754		
2019			84.681		

In merito si precisa che l'accorpamento avvenuto il 1/1/2017 dei vecchi servizi di manovra primaria e secondaria nel servizio di manovra unica ha comportato una diversa impostazione tariffaria, con conseguente diverso modo di conteggiare i carri manovrati a bilancio.

In particolare nel vecchio modo il conteggio dei carri riguardava le sole manovre secondarie di terminalizzazione, le quali venivano conteggiate una sola volta per *round trip* rispetto alla relazione ferroviaria interessata dal servizio, ad eccezione dei cicli pieno per pieno, questi ultimi conteggiati 2 volte, sia in fornitura che in prelievo.

Con l'attuale metodo, i carri manovrati in Manovra Unica di terminalizzazione vengono conteggiati ogni volta che varcano il cancello di un terminalista/raccordato industriale; dunque una volta in fase di fornitura ed una seconda volta in fase di prelievo.

Nel trasformare i vecchi dati coi nuovi, non potendo semplicemente moltiplicare per due il valore dei carri medi del quinquennio per l'esistenza del traffico "pieno per pieno", si è utilizzato il seguente metodo: sono stati conteggiati i carri 2015 e 2016, dei quali si disponeva di ampia e tracciabile base di dati, col nuovo metodo, rapportando i valori così trovati con quelli di bilancio. Fra i due rapporti trovati è stato utilizzato in via prudenziale il minimo, arrotondato alla seconda cifra decimale pari a 1,94. Tale rapporto, moltiplicato per la media carri del quinquennio 2012-2016 da bilancio porta ad una stima dei carri annualmente manovrati in fornitura e in prelievo dal 2012 al 2016 di 71.953. Tale valore è stato utilizzato come valore annuo per gli anni 2012-2016, mentre per gli anni 2017-2019

DS 4 SP PM A

ESERCIZIO RACCORDI FERROVIARI DI PORTO MARGHERA S.p.A.

sono stati utilizzati i valori di bilancio. La media così desunta è di 79.465 carri annui manovrati in Manovra Unica di terminalizzazione.

Per arrotondamento, il valore di riferimento del Parametro A (**Arif**) è pari a **79.000 carri annui**.

**1.2.2 Parametro B: tasso di assenza**

La tabella seguente mostra i dati essenziali al calcolo del rapporto medio annuo fra giorni di assenza (solo malattia quindi ferie, congedi parentali, legge 104 e infortuni esclusi) e giorni lavorabili. I dati sono riferiti alla somma fra operai e impiegati.

	Giorni di assenza	Giorni lavorabili	Tasso di assenza	Tasso di assenza medio
2012	381	11.006	3,46%	3,88%
2013	563	11.132	5,06%	
2014	630	11.547	5,45%	
2015	470	12.089	3,89%	
2016	417	12.435	3,35%	
2017	447	13.167	3,39%	
2018	405	13.805	2,93%	
2019	474	13.633	3,48%	

Per arrotondamento, il valore di riferimento del Parametro B (**Brif**) è pari a **3,88%**.

**1.2.3 Parametro C: carico di lavoro giornaliero personale**

La tabella seguente mostra i dati essenziali al calcolo del carico di lavoro giornaliero personale, inteso come numero di ore lavorate mediamente da ciascun lavoratore (impiegati e operai), per ciascun giorno lavorabile da calendario ordinario; tale parametro è ottenuto sottraendo al calcolo delle ore teoricamente lavorabili le ore di assenza per qualsiasi motivo e sommando le ore di lavoro straordinario.

	Ore lavorabili ordinarie*	Ore di assenza totali	Ore lavorate straordinarie	Numero medio imp.+ope.	Giorni annui di lavoro ordinario	Ore giornaliere lavorate per lavoratore	Media
2012	84.283	15.596	1.110	43,83	253	6,20	6,47
2013	84.603	14.728	1.447	44,00	253	6,41	
2014	87.750	16.260	1.922	46,00	251	6,36	
2015	91.848	15.856	1.417	47,58	254	6,41	
2016	94.477	15.704	2.851	49,33	252	6,57	
2017	100.069	14.983	2.050	52,33	250	6,66	
2018	104.918	15.166	2.016	54,58	253	6,65	
2019	103.611	16.196	1.618	54,17	253	6,50	

\*Dato ricavato su settimana lavorativa di 38 ore per lavoratore.

Per arrotondamento, il valore di riferimento del Parametro C (**Crif**) è pari a **6,47 ore/giorno**.

75      5      [Signature]      [Signature]      [Signature]

A

### 1.2.4 Condizioni vincolanti per l'erogazione

Al fine della possibilità di erogazione del premio di risultato, oltre il rispetto dei limiti di legge, devono essere soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:

1. Il premio potrà essere erogato se almeno uno dei parametri illustrati in precedenza mostrerà un miglioramento della produttività; in particolare ciò è vero se una delle seguenti disequazioni risulterà verificata:

- a.  $A_i > A_{rif} = 79.000$ ,
- b.  $B_i < B_{rif} = 3,88\%$ ,
- c.  $C_i > C_{rif} = 6,48$ ,

con  $A_i$ ,  $B_i$ , e  $C_i$  i valori dei rispettivi parametri calcolati nell'anno  $i$ -esimo di bilancio.

Ai fini dell'applicazione dei benefici contributivi e fiscali, annualmente il risultato di almeno uno dei parametri dovrà comunque essere incrementale rispetto al risultato consuntivato nel periodo economico (8 anni) precedente in media mobile.

2. L'erogazione del premio deve essere tale da non compromettere il bilancio della società in termini di utile netto, inteso dopo l'applicazione delle imposte; ciò vuol dire che:
  - a. se l'utile netto di bilancio risulta essere inferiore a 1.000 Euro prima dell'imputazione dell'importo del premio fra i costi, lo stesso non verrà erogato;
  - b. se l'utile netto di bilancio risulta essere superiore a 1.000 Euro prima dell'imputazione dell'importo del premio fra i costi,
    - i. se l'imputazione fra i costi dell'importo del premio, così come calcolato nel seguente capitolo 1.3, fosse tale da determinare un utile netto iscritto a bilancio inferiore a 1.000 Euro, il premio verrà erogato in misura parziale, fino al raggiungimento del valore di utile netto di bilancio pari a 1.000 Euro;
    - ii. se l'imputazione fra i costi dell'importo del premio fosse tale da determinare un utile netto iscritto a bilancio superiore o uguale a 1.000 Euro, il premio verrà erogato in misura totale, così come calcolato nel seguente capitolo 1.3.

### 1.3 Calcolo del Premio di Risultato

Se entrambe le condizioni esposte al punto 1.2.4 sono soddisfatte, l'Ufficio Personale procederà con il calcolo del Premio di Risultato per ciascun lavoratore.

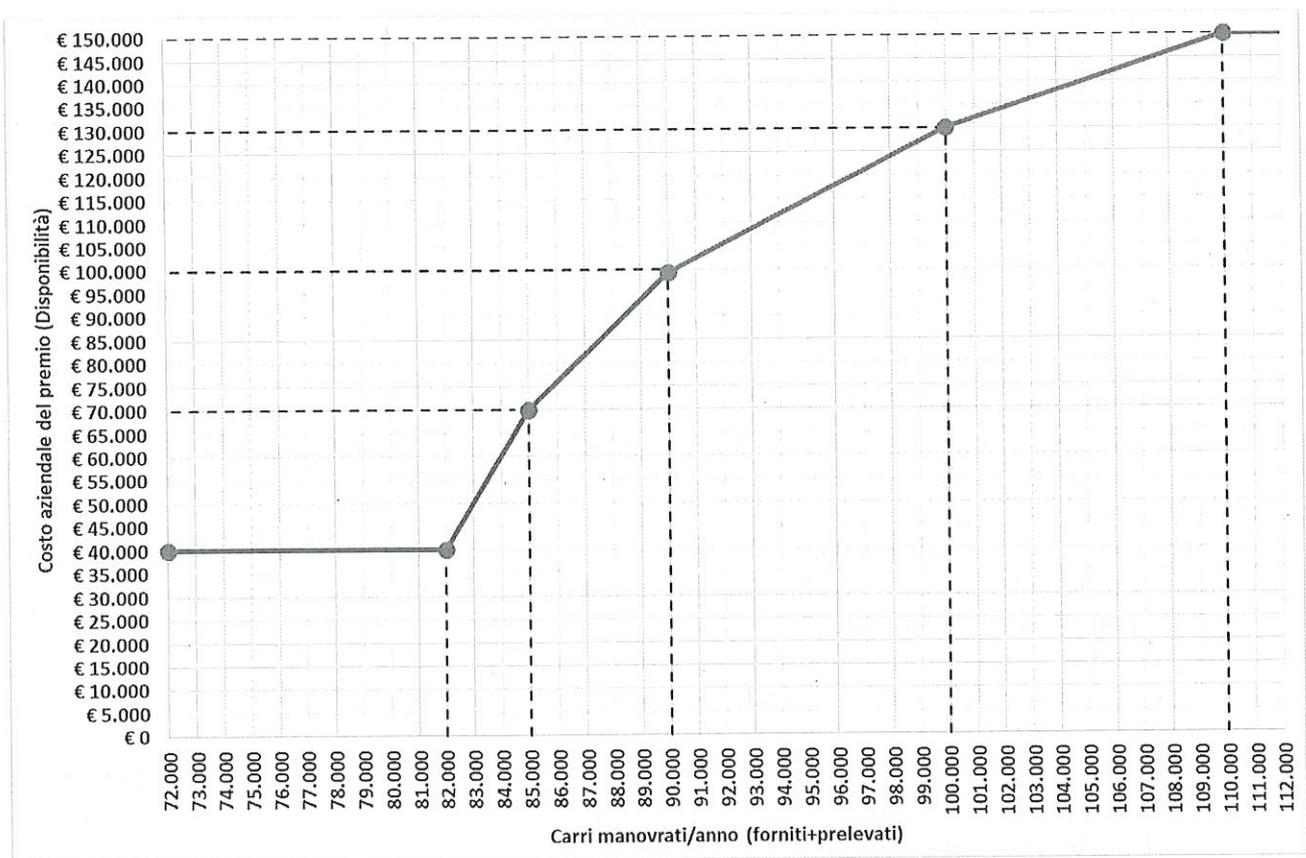
#### 1.3.1 Calcolo del costo aziendale (Disponibilità)

Ai fini del presente accordo viene definita Disponibilità la somma da dedicare allo stipendio variabile aziendale in ciascun anno al lordo di contributi, tasse e imposte dirette e indirette di competenza a carico del lavoratore e del datore di lavoro, oneri di servizio di welfare aziendale qualora presente.

La seguente tabella riporta l'equazione e i valori dei parametri necessari al fine del calcolo analitico della Disponibilità in funzione del parametro  $X$  (carri manovrati), parametro scelto per la determinazione quantitativa del Premio in quanto meglio rispecchia i valori della produttività aziendale.

Y=XMj+Qj			
Disponibilità (Y)	Carri manovrati annui (X)	Mj	Qj
€ 40.000,00	X = Da 72.000 a 82.000	-	-
X*M1+Q1	X = Da 82.001 a 85.000	M1 = 10	Q1 = - € 780.000,00
X*M2+Q2	X = Da 85.001 a 90.000	M2 = 6	Q2 = - € 440.000,00
X*M3+Q3	X = Da 90.001 a 100.000	M3 = 3	Q3 = - € 170.000,00
X*M4+Q4	X = Da 100.001 a 110.000	M4 = 2	Q4 = - € 70.000,00
€ 150.000,00	X = Oltre 110.000	-	-

La figura successiva mostra l'applicazione delle equazioni in forma grafica.



### 1.3.2 Ripartizione per il personale

La Disponibilità, a consuntivo di bilancio, verrà ripartita secondo il coefficiente di presenza dato dal rapporto tra giornate lavorative da calendario e i giorni di assenza (con l'esclusione di ferie e infortuni) per singolo dipendente.

Nel caso di personale assunto in corso d'anno, i conteggi inerenti al nuovo assunto terranno conto delle mensilità effettivamente prestate con frazioni superiori ai 15 giorni con esclusione dei primi tre mesi di servizio, corrispondenti al periodo di prova o affiancamento.

### 1.4 Erogazione del premio

L'erogazione riguarderà tutto il personale dipendente al 31/12 dell'anno di riferimento.

Il consuntivo annuale verrà elaborato nell'anno seguente e, dopo incontro di verifica con le RSA o le OO.SS., verrà effettuata l'erogazione secondo tre distinte modalità alternative:

1. con busta paga nel primo mese utile per i tempi tecnici per l'elaborazione della stessa;
2. tramite il servizio di welfare aziendale di cui all'art.2;
3. mix delle precedenti opzioni, in percentuale scelta dal singolo lavoratore.

All'atto della comunicazione del premio alle R.S.A., i lavoratori dovranno esercitare l'opzione fra le tre precedenti, indicando nel caso di opzione 3 anche la percentuale della Disponibilità spettante che si richiede in busta paga, dichiarando di essere consapevoli del diverso regime fiscale e contributivo previsto per l'erogazione del premio in contanti o in servizi di welfare.

### **1.5 Incidenza del Premio di Risultato sugli istituti contrattuali e di legge**

Gli importi corrisposti a titolo di Premio di risultato in base al presente accordo devono essere considerati comprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR in quanto se ne è già tenuto conto in sede di determinazione.

Le Parti dichiarano espressamente che il presente accordo risponde ai requisiti di cui all'art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e si danno atto che le somme erogate a titolo di premio di risultato hanno caratteristiche tali che, ove ne ricorrano i presupposti ai sensi del decreto interministeriale di data 25 marzo 2016, permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

## **Art.2 – Welfare aziendale**

### **2.1 Conversione del Premio di risultato in servizi di welfare.**

Le Parti convengono, anche in relazione a quanto previsto all'art. 37 del vigente CCNL, che una parte o l'intero importo del premio, su richiesta del lavoratore, potrà essere corrisposto facendo ricorso ad elementi di welfare aziendale.

I servizi di welfare messi a disposizione dei lavoratori potranno essere fruiti mediante l'accesso alla piattaforma informatica di Easy Welfare o altra struttura convenzionata con l'azienda, i cui costi gestionali saranno a carico dell'azienda stessa.

Pertanto, ciascun lavoratore, a beneficio proprio o dei propri familiari, facendo uso di parte o dell'intero ammontare del Premio di risultato conseguito, potrà fruire, a titolo esemplificativo, dei seguenti servizi:

- servizi di educazione ed istruzione in favore dei figli dei dipendenti, anche in età prescolare: servizi mensa, borse di studio, sostegno nell'acquisto di testi scolastici, rimborso tasse scolastiche, corsi di lingua straniera, corsi formativi;
- servizi per bambini ed adolescenti figli dei dipendenti: baby sitting, centri estivi ed invernali, stage sportivi, frequentazioni di ludoteche;
- rimborso degli interessi passivi dei mutui su prima o seconda casa;
- assistenza socio-sanitaria: medicina preventiva, rimborso di visite e spese mediche ed odontoiatriche, rimborso di cicli d'attività riabilitativa;
- abbonamenti a trasporti pubblici;
- attività e servizi ludici, sportivi e culturali;
- altre attività e servizi previsti dalle norme.

Le Parti danno sin d'ora atto che con la trasformazione del Premio di risultato in servizi e prestazioni di welfare nei termini sopra definiti, si applicherà un regime di agevolazione e/o detassazione fiscale e contributivo con le limitazioni e alle condizioni previste dalle leggi in vigore.

### **2.2 Welfare aziendale in ERF**

I servizi di welfare messi a disposizione da parte dell'azienda, mediante il portale Easy Welfare (o similare) sono correlati alla conversione del Premio di risultato.

L'uso del portale sarà organizzato nell'ambito di un apposito regolamento che sarà oggetto di confronto con le OO.SS e la R.S.A..

I lavoratori potranno accedere ai servizi di welfare mediante un'adesione volontaria, convertendo l'importo del Premio di risultato maturato anche parzialmente.

L'azienda attiverà il servizio della piattaforma se almeno il 25% del volume del premio verrà convertito in servizi di welfare. A tal proposito, nel mese di marzo di ogni anno ciascun lavoratore dovrà comunicare in forma scritta la propria scelta fra le opzioni indicate nel precedente capitolo 1.4.

 8

In caso di raggiungimento di tale soglia, i costi di funzionamento della piattaforma (una tantum per attivazione, canone fisso annuo, canone variabile col volume di premio convertito) rientreranno nella Disponibilità, come definita al capitolo 1.3.1 del presente accordo, e i relativi pagamenti saranno a carico dell'azienda.

### 2.3 Adesione a Fondo Eurofer

Tenuto conto che in relazione all'articolo 37 secondo comma del vigente CCNL Mobilità / Area AF è stato individuato quale fondo di previdenza complementare del settore il Fondo Eurofer, le Parti convengono che l'Azienda provveda all'iscrizione al Fondo.

I contributi dovuti al fondo Eurofer sono computati sugli elementi della retribuzione mensile sotto richiamata:

- a) minimi contrattuali, di cui al punto 3 dell'art. 68 del CCNL Mobilità / Area AF;
- b) superminimo individuale di cui al punto 4 dell'art. 68 del CCNL Mobilità / Area AF;
- c) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art 69 del CCNL Mobilità / Area AF;
- d) Indennità di Funzione Quadri di cui all' art 71 del CCNL Mobilità / Area AF;
- e) Salario professionale, di cui art. 72 del CCNL Mobilità / Area AF;

Il contributo paritetico a carico del datore di lavoro e del lavoratore associato, calcolato sugli elementi sopra indicati, è dovuto nella misura di:

- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico del datore di lavoro.

### 2.4 Sportello di ascolto

Il progetto "Fattore Umano nella Sicurezza in ERF" ha come primo obiettivo la rilevazione di dati (informazioni, criticità, disagi, ecc.) attraverso una tecnica qualitativa come il focus group sul tema specifico della sicurezza nel luogo di lavoro e successivamente di disporre l'apertura di uno sportello di ascolto per l'individuazione delle situazioni di disagio lavorativo, orientato ad aiutare le persone a trovare un nesso tra le manifestazioni (comportamenti e atteggiamenti) e le cause del disagio stesso.

Nell'ambito di tale progetto è dunque erogato a carico dell'azienda un servizio di Sportello d'ascolto gestito da uno psicologo del lavoro, al fine di prevenire o risolvere eventuali "disagi" lavorativi. Con tale definizione si intende qualsiasi situazione o condizione oggettiva, ascrivibile o imputabile al mancato o cattivo funzionamento della struttura (intesa sia in senso fisico che organizzativo), che causi, a persone o gruppi di persone che lavorano all'interno della struttura stessa, impedimenti o difficoltà nell'accesso a spazi, attrezzature, servizi, informazioni, opportunità, risorse o riconoscimento per il ruolo lavorativo svolto.

Lo sportello riceve, previo appuntamento e nel rispetto della privacy, in una stanza isolata dal resto degli uffici, dove svolgere i colloqui in assoluta tranquillità.

La cadenza di apertura dello sportello, è di 1-2 giorni al mese per un totale di 8-10 ore, in orari che tengano conto del bisogno di privacy e degli impegni lavorativi delle persone, quindi con apertura anche durante la pausa pranzo o dopo l'orario di lavoro. Resta intesa la possibilità di adeguare l'orario in base alle richieste del progetto stesso. Gli utenti saranno invitati ad usufruire del servizio fuori del loro orario di lavoro.

Le persone interessate sono invitate a fissare telefonicamente un primo appuntamento. Ogni persona che si rivolge allo sportello ha la possibilità di usufruire al più 3 incontri con uno psicologo del lavoro.

La data d'inizio del servizio, indicativamente per il primo semestre 2021, è posta a valle della prima fase del progetto, ovvero alla conclusione dei focus group previsti, e potrà avere degli slittamenti dettati dall'evoluzione dell'Emergenza Covid-19.

9



## 2.5 Contributi scolastici

Ai dipendenti che hanno figli iscritti e frequentanti corsi scolastici regolari, l'azienda corrisponderà un importo nella misura e con le modalità riprese dall'accordo del 30 maggio 1997, rivalutato (luglio 1997-luglio 2020) secondo l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di Operai e Impiegati (FOI – coefficiente 1,423), come di seguito specificato:

- Promozione nella sessione estiva per la scuola Primaria e Secondaria 1° livello: € 36,74.
- Promozione nella sessione estiva per la scuola Secondaria 2° livello: € 110,24.
- Conseguimento del diploma di scuola Secondaria 2° livello: € 146,98.
- Frequenza a corsi di laurea universitaria (qualora vengano superati tutti gli esami previsti dal piano di studi del relativo anno accademico e fino al 25° anno di età): € 293,96.

## Art.3 – Sezione specifica di disciplina dell'Orario di lavoro di cui agli Artt. 27 e 28 del CCNL

### 3.1 Integrazioni all'Art.27

#### 3.1.1 Inizio lavoro per il personale di manovra

Per il personale impegnato in manovra (macchinisti e manovratori) l'inizio del lavoro coincide con l'arrivo al deposito-officina di ERF e la relativa timbratura.

#### 3.1.2 Fine lavoro per il personale di manovra

Per il personale impegnato in manovra (macchinisti e manovratori) la fine dell'orario di lavoro coincide con l'arrivo al deposito-officina di ERF e la relativa timbratura.

Il tempo di uscita (comprendente trasferimenti, doccia, vestizione e ogni altra attività propedeutica all'uscita dal servizio), è stabilito in 20' ed è conteggiato in anticipo sulla fine dell'orario di lavoro. Tale tempo è aumentato di 10' nel caso in cui il personale effettui l'ultima manovra del turno con terminalizzazione al Terminal Fusina.

#### 3.1.3 Pausa per giornalieri, turnisti e semi-turnisti

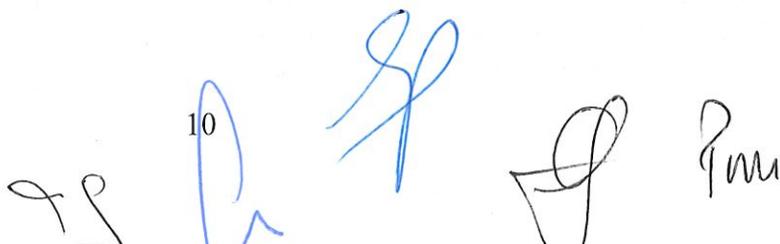
Per pausa dal servizio si intende il tempo che intercorre dalla sospensione dell'attività lavorativa al rientro alla stessa, essendo inclusi nella definizione di pausa tutti i tempi accessori, complementari, di refezione e comunque non relativi alla effettiva erogazione del servizio da parte di ERF.

Ad integrazione dell'art. 27 punto 1.12, per i lavoratori previsti dall' art.27 punto 1.6 lettere a, b, c con orario di lavoro continuativo giornaliero superiore alle 7 ore, la pausa dal servizio è stabilita in 30', ferma restando la pausa di 15' prevista per i lavoratori con orario di lavoro continuativo giornaliero superiore alle 6 ore ed inferiore od uguale alle 7 ore.

### 3.2 Flessibilità Art.28

Ad integrazione della lettera c dell' Art. 28 del CCNL, il personale di manovra sarà in ogni caso tenuto a svolgere servizio straordinario nei seguenti casi:

- a) in assenza di cambio contestuale ma comunque entro i limiti massimi di orario di lavoro previsti dall'art.27 e 28;
- b) quando occorre movimentare merci pericolose o deperibili ma comunque entro i limiti massimi di orario di lavoro previsti dall'art.27 e 28;

99 10 

- c) per ritardo piazzamento materiale in uscita banchine\ binari terminalizzazione per partenza programmata all'interno del normale orario di lavoro ma comunque entro i limiti massimi di orario di lavoro previsti dall'art.27 e 28;

In questi casi sarà prevista, oltre alla retribuzione così come accordi in essere e dal CCNL vigente, l'erogazione dell'indennità di € 15,00 (quindici/00) lordi.

Tale indennità di € 15,00 (quindici/00) lordi è prevista anche a favore del personale in forza all'Ufficio Movimento nel caso sia necessario mantenere aperto l'Ufficio oltre l'orario previsto di apertura della Stazione, cioè ogni qualvolta, nel turno ordinario, in sostituzione del personale smontante non è previsto alcun personale montante.

## **Art.4 – Istituti particolari di ERF**

### **4.1 Figure Polifunzionali**

Limitatamente ai livelli professionali C e D, le declaratorie e figure professionali di cui al punto 2 dell'art.27 del CCNL vengono integrate dalle seguenti figure polifunzionali esemplificative.

#### **4.1.1 Livello professionale D: Operatore specializzato polifunzionale ERF**

Tale figura professionale è associata ai lavoratori che, oltre il servizio di manovratore, svolgono le attività di Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture e/o Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili, così come esplicitate nel CCNL.

#### **4.1.2 Livello professionale C: Tecnico polifunzionale ERF**

Tale figura professionale è associata ai lavoratori che, oltre il servizio di manovra e condotta, svolgono le attività di Tecnico della Manutenzione Infrastrutture e/o Tecnico della Manutenzione Rotabili, così come esplicitate nel CCNL.

#### **4.1.3. Salario Professionale aggiuntivo**

Nel caso di figure professionali relative ai punti 4.1.1 e 4.1.2 del presente accordo, è riconosciuto un salario professionale, aggiuntivo rispetto a quello previsto per il servizio di manovra e/o condotta, pari a € 150,00 (centocinquanta/00) lordi.

### **4.2 Squadra jolly**

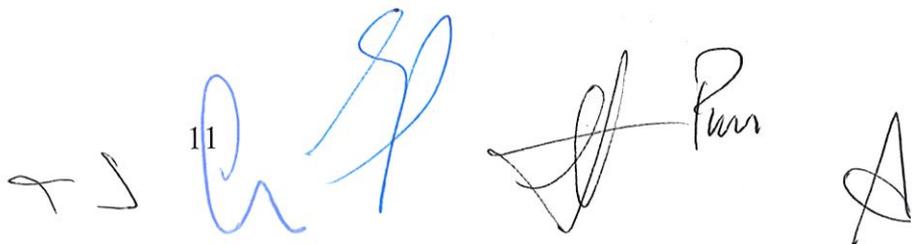
Ai componenti della squadra di manovra (cosiddetta squadra jolly) e piazzale, che, in caso di ordine del preposto, dovranno sostituire il personale operativo in turno, mancante per assenze dovute a qualsiasi titolo, verrà corrisposta una indennità, denominata "Squadra Jolly", pari a € 20,00 (venti/00) lordi/giorno. L'indennità verrà corrisposta per i giorni di disponibilità effettiva del personale, conteggiando le presenze sul luogo di lavoro.

### **4.3 Squadra Disponibile**

I componenti della squadra di manovra in orario giornaliero (08:00-17:00) denominata squadra "Disponibile", svolgeranno servizio straordinario in caso di necessità (nei limiti massimi previsti dal CCNL). Sarà cura dei preposti comunicare al capo manovra le esigenze di manovra in orario straordinario non appena esse si manifestino.

A fronte dell'impegno garantito, verrà erogata, oltre alla retribuzione delle ore straordinarie, l'indennità di € 15,00 (quindici/00) lordi/prestazione.

11



#### 4.4 Indennità “Cambio Turno”

Al personale di manovra disponibile ad uno spostamento di turno già stabilito con un preavviso inferiore alle 24 ore, verrà corrisposta un'indennità “Cambio Turno” pari ad € 10,00 per ogni cambio.

#### 4.5 Indennità “Chiamata in Servizio”

Come già introdotto dal Verbale di riunione del 31/03/1998, al personale che, per motivi di urgenza e straordinarietà dettati da esigenze di manovra, darà la propria disponibilità al lavoro da eseguirsi in giorno di riposo o festivo, verrà corrisposta, oltre alle ore effettive e alla maggiorazione di legge, un'indennità di “Chiamata” pari ad € 41,32 (quarantuno/32) lordi/prestazione.

#### 4.6 Modifica parziale dell'Art.81 del CCNL

Il comma 2 dell'Art.81 del CCNL è così modificato:

“2. L'indennità di cui al precedente punto 1 non è corrisposta oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di ferie, di malattia e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del presente CCNL.”

### Art.5 – Durata e validità dell'accordo

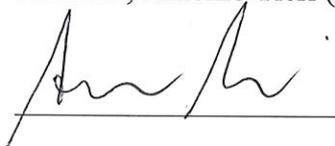
Il presente accordo ha validità dalla sottoscrizione al 31/12/2022.

La decorrenza economica del calcolo del Premio è valida per il triennio 2020, 2021 e 2022.

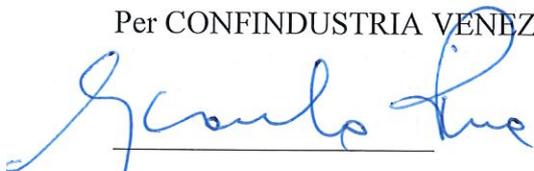
Il computo delle indennità previste avverrà dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione.

Venezia, 15/10/2020

Per ERF, Antonio Tieri (DDL)



Per CONFINDUSTRIA VENEZIA



Per FILT CGIL,



Per FIT CISL,

