

VERBALE DI ACCORDO

Addì 1 dicembre 2021, in Roma,

tra

la Società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L anche con il supporto della sub-Holding MIL
e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl
Ferrovieri, SIm Fast ConfSal e ORSA Ferrovie

premesso che:

- la Società ha fornito alle OO.SS. un aggiornamento sull'evoluzione del business, evidenziando i prossimi passi legati agli obiettivi 2022 necessari per consentire il consolidamento di quanto gestito negli anni precedenti, soprattutto in relazione alle imminenti scadenze, previste a partire da gennaio 2022, degli accordi quadro in essere con Imprese Ferroviarie, alle principali gare previste a mercato e alle eventuali prospettive di diversificazione del business nei prossimi anni;
- le Parti hanno ampiamente discusso in merito al percorso di rinnovo contrattuale Mist. La Società ha illustrato le ragioni che non consentono al momento la piena adozione del Contratto aziendale di Gruppo Fs Italiane del 16 dicembre 2016;
- le Parti si danno atto che, la sostenibilità della società è un elemento necessario ed imprescindibile ma che è altrettanto fondamentale e non più rinviabile mettere a disposizione dei lavoratori di MIST alcuni importanti strumenti di welfare, a beneficio del benessere degli stessi, nonché il recepimento degli istituti normativi relativi agli artt. 1-2-3-4-5-6-7-10-11-15-16-17-18-19-21-22 del Contratto aziendale di Gruppo Fs Italiane del 16 dicembre 2016 come di seguito riportati, attivando pertanto un percorso che consenta, già in questa fase, un avvicinamento agli istituti previsti dal succitato contratto aziendale di Gruppo Fs, nel rispetto della sostenibilità sopra richiamata;

Le premesse fanno parte del presente accordo.

si conviene quanto segue:

1. SISTEMA DELLA PARTECIPAZIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la società Mist recepisce l'art. 1 (Sistema della Partecipazione) del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016.

2. SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

A decorrere dal 1° gennaio 2022, nelle more della definizione/individuazione delle unità produttive e delle modalità di elezione delle RSU e dei RLS, viene aggiornato il "Protocollo Relazioni Industriali Serfer" sottoscritto con le Organizzazioni sindacali nazionali il 29 febbraio 2016 allineandolo con quanto previsto dall'art. 2 (Sistema delle relazioni sindacali) del contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016.

1. Il sistema delle relazioni industriali in MIST si articola in due fasi distinte:
- fase della informazione
 - fase della contrattazione

Il sistema di informazione e contrattazione si collocherà alternativamente nelle seguenti sedi:

Strutture aziendali

Strutture sindacali

Società MIST - strutture centrali

Segreterie Nazionali

Società MIST - strutture di linea centrali e territoriali

Segreterie Regionali territorialmente competenti congiuntamente alle Rsu/Rsa

2. Il sistema di informazione e di contrattazione dovrà garantire, per ciascuna delle sedi in cui si realizza, l'interlocuzione dell'Azienda con le strutture sindacali rispettivamente competenti, la non ripetitività di materie già affrontate ad altro livello rispetto a quello specificatamente individuato dal presente sistema di relazioni industriali. Il sistema di informazione ai livelli previsti nel presente accordo si svilupperà a cadenza periodica con appuntamenti prefissati, nel corso di ciascun semestre, di norma, rispettivamente nel mese di aprile e di ottobre.

Ove se ne ravvisi la necessità, la fase di informazione sarà ulteriormente attivata, anche su specifiche materie, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente accordo.

3. Fase dell'informazione

L'informativa a livello aziendale, con le cadenze di cui al punto 2., riguarderà le materie di seguito indicate:

3.1 *A livello nazionale*

- a) linee strategiche di intervento di carattere produttivo, commerciale ed organizzativo e loro conseguenti effetti, in relazione alla evoluzione dei rispettivi contesti di riferimento o dell'assetto societario e ai conseguenti effetti;
- b) andamento dei principali indicatori economici desunti anche dal bilancio della Società, illustrati in rapporto agli obiettivi prefissati, anche articolati per singole macrostrutture organizzative di livello territoriale;
- c) evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale;
- d) modifica della macrostruttura organizzativa;
- e) tipologia e volumi complessivi dei lavori affidati in appalto, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF;

- f) attivazione delle tipologie di rapporto di lavoro previste agli articoli dal 19-23 del CCNL Mobilità/Area AF;
- g) programmi commerciali;
- h) programmi di investimenti e di innovazione tecnologica;
- i) indirizzi di politica attiva del lavoro, con particolare riferimento alle diverse tipologie di contratto anche articolate per singoli settori di attività, sulla base di nuove esigenze professionali risultanti da innovazioni produttive ed organizzative;
- j) indirizzi e verifiche in materia di azioni positive, di promozione dell'occupazione giovanile e dell'equilibrio occupazionale di genere;

3.2 A livello territoriale:

- a) obiettivi di produzione e di produttività e relativi indirizzi sui principali indicatori di performance delle singole commesse aziendali;
- b) piano di attività e relativi strumenti e modalità per attuarne gli obiettivi;
- c) dati analitici sugli orari di fatto, articolati per settore di attività e impianto, nonché suddivisi per tipologia e causali, rispetto alla programmazione e alle variazioni causate dall'andamento dei volumi di produzione;
- d) azioni dirette a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza e l'igiene del lavoro e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- e) modifica della microstruttura organizzativa;
- f) evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale;

4. Fase della contrattazione

4.1 La fase della contrattazione è articolata come segue:

- a) entro 5 giorni dalla richiesta avanzata da una delle parti stipulanti il presente accordo, si dovrà procedere alla individuazione della data di apertura del confronto;
- b) l'avvio della fase di contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi 5 giorni;
- c) la procedura negoziale dovrà di norma concludersi entro il termine di 20 giorni dalla sua attivazione, ai sensi dell'art. 5, punto 3, del CCNL Mobilità/Area AF;
- d) in caso di mancato avvio del confronto, ovvero di successivo esito negativo del medesimo, i tempi di cui alla precedente lettera c) assorbono quelli previsti a tali fini dall'accordo del 18.4.2001 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive di cui all'art. 2, comma 2, della legge 146/90, come modificata dalla legge 83/2000, che, pertanto, si intendono così espletate.

Resta inteso che nel corso della procedura sopra individuata, le strutture sindacali non svolgeranno azioni conflittuali e l'azienda non adotterà misure unilaterali sulle materie del contendere.

Nell'ambito del sistema di rinvii operato dal CCNL Mobilità/Area AF e dal presente accordo, sono oggetto di contrattazione a livello aziendale, nelle sedi indicate, le seguenti materie:

Sono materie della fase della contrattazione:

4.2 A livello nazionale:

- a) individuazione dei criteri legati agli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione funzionali alla definizione del premio di risultato;
- b) disciplina per la costituzione e il funzionamento delle RSU e l'elezione dei RLS, nonché relative agibilità fruibili dalle predette rappresentanze;
- c) applicazione delle norme sull'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF;
- d) determinazione del valore del ticket restaurant, ai sensi dell'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF;
- e) normative di dettaglio in materia di reperibilità e disponibilità, ai sensi dell'art. 79, punto 8, del CCNL Mobilità/Area AF;
- f) condizioni e modalità di fruizione dei congedi per formazione continua, ai sensi dell'art. 40, punti 8 e 9, del CCNL Mobilità/Area AF;
- g) azioni positive e di promozione dell'occupazione giovanile e del riequilibrio di genere, nonché utilizzo delle leve della mobilità, della riallocazione geografica e della riconversione professionale;
- h) logiche, impostazioni e finalità degli interventi formativi, anche a carattere sperimentale, correlati ai mutevoli contesti tecnologici e commerciali relativi alla garanzia di più elevati standard di sicurezza e di qualità del servizio, nonché linee di indirizzo delle iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.
- i) modifiche ai modelli organizzativi del lavoro e del processo produttivo e relativi elementi utili alla valutazione degli effetti occupazionali in relazione alle evoluzioni degli specifici piani di attività e ai relativi volumi di produzione;
- j) progetti di azioni positive proposte dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità aventi rilevanza di carattere aziendale;

4.3 A livello territoriale:

- a) programmi di riequilibrio delle risorse umane, nonché di formazione e riqualificazione professionale nell'ambito del territorio di competenza;
- b) articolazione dei regimi di orario contrattuale e relative variazioni;
- c) attuazione delle articolazioni e flessibilità in materia di orario di lavoro, di cui all'art.27 del CCNL Mobilità/Area AF;
- d) articolazione del premio di risultato nell'ambito di quanto previsto tra le parti a livello nazionale di Società;

- e) effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione, dalle innovazioni tecnologiche e dalle variazioni organizzative e produttive, nonché dalle articolazioni e variazioni dei regimi di orario;

5. L'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come disciplinato al precedente punto 4.1 e potrà essere preceduto da una fase propedeutica di informativa nei confronti delle articolazioni competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, e, ove previsto, delle Rsu/Rsa.

6. Fermo restando quanto disciplinato alla lettera c) del precedente punto 4.1, costituisce parte integrante del presente testo l'accordo del 18.4.2001 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive di cui all'art. 2, comma 2, della legge 146/90, come modificata dalla legge 83/2000.

3. PARI OPPORTUNITA'

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la società Mist recepisce l'art. 3 (Pari Opportunità) del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016.

4. ASSEMBLEA

A decorrere dal 1° gennaio 2022, nelle more della definizione /individuazione delle unità produttive e delle modalità di elezione delle RSU e dei RLS e del conseguente recepimento dell'art. 4 (Assemblea) del Contratto aziendale di Gruppo Fs Italiane del 16 dicembre 2016, si applica quanto segue.

1. Assemblee al di fuori dell'orario di lavoro

- 1.1 Qualora la richiesta di assemblea interessi i lavoratori appartenenti a più unità operative della stessa o di più Società del Gruppo che insistano nel medesimo impianto/sede, la stessa deve essere presentata a ciascuno dei responsabili delle unità operative interessate con un preavviso minimo di quattro giorni e deve contenere l'indicazione del numero complessivo previsto di partecipanti. Ciò al fine di consentire alla/e azienda/e di verificare per tempo la disponibilità di un idoneo locale.

Qualora il numero dei partecipanti all'assemblea risulti maggiore della previsione comunicata all'azienda dalle Organizzazioni Sindacali che l'abbiano indetta, ed il locale individuato non abbia sufficiente capienza, le responsabilità organizzative sono a carico delle medesime Organizzazioni Sindacali e l'assemblea si riterrà regolarmente effettuata.

I responsabili delle unità operative interessate dovranno congiuntamente valutare la richiesta e, ove in relazione al numero previsto di partecipanti, la/e azienda/e non abbia/abbiano disponibilità di locali idonei, ne dovranno dare comunicazione congiunta ai soggetti che abbiano indetto l'assemblea almeno due giorni prima della data prevista, per consentire alle stesse di provvedere direttamente alla individuazione di un locale idoneo al di fuori della/e azienda/e, ovvero a modificare le modalità di effettuazione dell'assemblea, secondo quanto stabilito al punto 3 dell'art. 11 del CCNL Mobilità/Area AF.

1.2 Nel caso di più assemblee concomitanti, l'uso dei locali per le riunioni verrà concesso seguendo l'ordine cronologico di presentazione della richiesta al responsabile dell'unità operative, da parte delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo ovvero dalle RSA.

2. Assemblee durante l'orario di lavoro

2.1 Nelle unità operative, possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite di 12 ore annue. In tal senso, si intende modificato il monte ore di permessi retribuiti, di cui al punto 2 dell'art. 11 (Assemblea dei lavoratori) del CCNL Mobilità/Area AF.

2.2 Ad integrazione di quanto previsto al punto 2, lettere a) e b), dell'art. 11 (Assemblee dei lavoratori) del CCNL Mobilità/Area AF, nelle unità operative di cui al precedente punto 2.1 possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite complessivo di 12 ore annue:

- a) RSA congiuntamente alle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo;
- b) dalle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, singolarmente o congiuntamente, nel limite di 4 delle 12 ore annue.

2.3 Per le assemblee indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo e solo per tre volte nell'anno, in caso di indisponibilità di idoneo locale aziendale, i responsabili delle unità operative interessate dovranno congiuntamente individuare un locale atto ad ospitare l'assemblea, anche al di fuori delle aziende e darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali richiedenti e alle RSA almeno 2 giorni prima della data prevista.

Per le eventuali ulteriori richieste di assemblea avanzate nel corso dell'anno vale quanto previsto ai precedenti punti 1.1 e 1.2.

2.4 Al fine di consentire che lo svolgimento delle assemblee garantisca comunque la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e non arrechi pregiudizio al regolare svolgimento del servizio, nei singoli impianti dell'unità operativa nei quali non è possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa, in quanto questa si svolge a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, in occasione delle predette assemblee il gestore delle risorse autorizzerà l'allontanamento dal lavoro del personale non strettamente indispensabile.

2.5 Nei casi di cui al precedente punto 2.4, le Organizzazioni Sindacali o la/e RSA che ha/hanno indetto l'assemblea dovranno fornire al gestore delle risorse, entro e non oltre il terzo giorno successivo a quello di svolgimento dell'assemblea, l'elenco dei lavoratori che, liberi dal servizio, hanno partecipato alle assemblee comunicando la durata delle stesse. Il gestore delle risorse accrediterà ai lavoratori così segnalati un numero di ore, o frazione di ora, pari alla durata della partecipazione all'assemblea, da usufruirsi esclusivamente a recupero, e solo a tale titolo, entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

5. REFERENDUM

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in relazione a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL Mobilità/Area AF, resta confermato il diritto di indizione di referendum su materie inerenti l'attività sindacale congiuntamente da parte delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo o delle loro strutture territorialmente competenti e delle RSU/RSA.

La richiesta di referendum dovrà essere formulata alla società almeno 15 giorni prima della sua effettuazione.

Lo svolgimento dei referendum inerenti consultazioni di carattere nazionale sarà disciplinato da specifica intesa tra le parti stipulanti il presente accordo.

6. LOCALI

A decorrere dal 1° gennaio 2022, nelle more della definizione /individuazione delle unità produttive e delle modalità di elezione delle RSU e dei RLS e del conseguente recepimento dell'art. 6 (Locali) del Contratto aziendale di Gruppo Fs Italiane del 16 dicembre 2016, si applica quanto segue

1. Le parti confermano che, come previsto dall' art. 27 della legge 300/70 e dagli Accordi Interconfederali del 10.1.2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil e Confindustria-Ugl), del 15.1.2014 (Confindustria-Confasal) e del 30.7.2015 (Confindustria-OrSA), nonché dall'art. 13 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda porrà a disposizione della RSA un locale comune nelle Unità operative con più di 200 dipendenti occupati.
2. Nelle unità operative con meno di 200 dipendenti occupati, le RSA potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.
In questo caso la richiesta del locale dovrà essere inoltrata dalla RSA al responsabile dell'unità operativa almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. I locali saranno individuati sul territorio a cura dei responsabili delle singole Unità operative, che procederanno alla loro assegnazione predisponendo adeguato verbale di consegna.
E' in ogni caso fatta salva la possibilità per l'azienda di sostituire il locale assegnato con un altro, dando un preavviso alla RSA di almeno 30 giorni.
4. Ai fini del presente articolo, resta confermata la situazione in essere per quanto riguarda i locali assegnati alle RSA.
5. Le parti convengono di voler definire, entro sei mesi dalla data di stipula del presente accordo, un'intesa per la definizione, ove le aziende ne abbiano la disponibilità, delle modalità di utilizzo di locali aziendali da parte delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, in applicazione di quanto previsto al 1° alinea del punto 3 dell'art. 13 del CCNL Mobilità/Area AF. Fino alla definizione della presente intesa nei termini previsti resta confermata la situazione in atto.

7. PERMESSI SINDACALI

A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i permessi sindacali di cui al presente articolo non opera quanto previsto al punto 3 dell'art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF. Pertanto, ai lavoratori che usufruiscano di tali permessi in via continuativa, le procedure previste al punto 2 del ripetuto art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF si applicano ai soli fini del recupero delle festività con la facoltà del lavoratore, anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, di posticipare il recupero delle stesse anche oltre i termini definiti allo stesso punto 2.

8. ASSUNZIONI

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue:

1. Per procedere alle assunzioni attingendo dal mercato del lavoro, Mist, come le altre Società del Gruppo FS Italiane, utilizzerà avvisi e forme di pubblicità per raggiungere il potenziale bacino di reperimento attivando di norma, in via prioritaria, il canale "Lavora con noi" del sito web di Gruppo "fsitaliane.it".

Gli avvisi dovranno specificare, in particolare, i seguenti requisiti:

- Società e figure professionali interessate dalla procedura di assunzione;
- titoli di studio, conoscenze tecnico-professionali e/o esperienze richieste;
- limiti di età;
- tipologia di contratti da stipulare, di norma corredati dall'indicazione delle relative quantità.

Della pubblicazione degli avvisi o delle forme di pubblicità di cui sopra sui canali aziendali verrà data contestuale informativa alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

2. Sulla base delle caratteristiche richieste, il percorso di acquisizione si articolerà in tre fasi:

1° fase – Preselezione:

Sulla base della corrispondenza alle caratteristiche richieste, verranno individuati i candidati da invitare a selezione tenendo conto di:

- punteggio del titolo di studio richiesto;
- precedenti esperienze lavorative maturate all'interno e fuori dal Gruppo.

2° fase – Selezione:

Per coloro che al termine della prima fase risultino in possesso dei requisiti richiesti, il percorso di selezione potrà prevedere, a seconda del ruolo da ricoprire:

- prove tecnico-attitudinali (test, esercitazioni, simulazioni, ecc.);
- colloquio di valutazione motivazionale.

3° fase – Valutazioni finali:

Colloquio di riscontro finale di idoneità con i responsabili delle strutture interessate. Al termine della selezione l'azienda renderà noto l'esito ai candidati esaminati.

3. Per la ricerca di personale neolaureato potranno essere attivati scouting mirati con gli istituti universitari. Per specifiche funzioni di carattere tecnico-specialistico Mist, come le altre Società del Gruppo FS Italiane potranno acquisire professionalità esperte direttamente dal mercato esterno.

9. ASSUNZIONI PARTICOLARI

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue

1. Mist, come le altre Società del Gruppo FS Italiane potrà disporre l'assunzione del coniuge del lavoratore deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario, che ne faccia richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento.

In caso di rinuncia da parte del coniuge o di sua inesistenza, Mist potrà assumere un figlio maggiorenne del lavoratore deceduto che ne abbia fatto richiesta entro due anni dal verificarsi dell'

evento. Allorché più figli maggiorenni abbiano presentato richiesta di assunzione, Mist potrà procedere all'assunzione di uno di essi secondo l'ordine cronologico della nascita.

2. Inoltre, Mist esaminerà, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive od organizzative, l'ulteriore possibilità di assunzione nei seguenti casi particolari:
 - a) figlio minorenni alla data di decesso del lavoratore per cause direttamente connesse all'esercizio ferroviario, nel caso di rinuncia di altri componenti il nucleo familiare, sempreché presenti domanda entro un anno dal raggiungimento della maggiore età;
 - b) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore deceduto in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e/o la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempreché presenti domanda entro due anni dal verificarsi dell'evento;
 - c) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore licenziato per inabilità al lavoro dovute a cause comuni, qualora non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempreché presenti domanda entro due anni dal licenziamento
 - d) coniuge di un lavoratore deceduto per cause di servizio, con figli minori a carico al momento del decesso, entro 10 anni dal verificarsi dell'evento.

10. MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue

1. Per il lavoratore nei cui confronti venga riconosciuta in via definitiva una inidoneità totale o parziale a svolgere le mansioni precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa del medesimo, anche in figure professionali diverse del medesimo livello professionale rispetto a quello di appartenenza, per le quali sussista la disponibilità di impiego dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale.
2. Ove non sussista disponibilità di impiego in altra figura professionale, il lavoratore di cui al precedente punto 1 può essere utilizzato temporaneamente in una delle figure professionali del livello professionale inferiore per la quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo con cambio di figura professionale per la quale è idoneo nel livello professionale di appartenenza.
3. Il lavoratore riconosciuto temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni affidategli, può essere utilizzato in altra figura professionale del livello professionale di appartenenza o del livello inferiore per la quale conservi l'idoneità.
4. In tutti i casi previsti dai precedenti punti il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per la figura professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.

Il conseguimento delle predette abilitazioni e/o il superamento corsi di riqualificazione professionale deve realizzarsi entro il termine massimo di due anni.
5. Nei casi di temporanea utilizzazione nel livello professionale pari o inferiore a quello di appartenenza, di cui ai precedenti punti 2 e 3, ai lavoratori verrà corrisposta:
 - a) la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere a), b), c), d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del CCNL Mobilità/Area AF riferita alla figura professionale originaria;

b) la retribuzione aggiuntiva riferita alle mansioni effettivamente svolte.

6. In caso di recupero della piena idoneità, al termine o durante il periodo di diversa utilizzazione, cui al precedente punto 3, il lavoratore viene reintegrato nei compiti della figura professionale originaria.

11. TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue

1. La retribuzione di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di cui ai punti 3.1 e 3.2 dell'art. 33 del CCNL Mobilità/Area AF, per ogni giornata di assenza, è la retribuzione giornaliera prevista al punto 6. dell'art. 30 (Ferie) del CCNL Mobilità.
2. In attuazione dell'art. 33, punto 3.2, del CCNL Mobilità/Area AF, per i primi due mesi di congedo parentale viene corrisposta la retribuzione di cui al precedente punto 1 nella misura del 100% per il primo mese e dell'80% per il secondo mese.
Per i successivi quattro mesi la stessa retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposta nella misura del 30%.
3. In ciascun anno di vita del bambino e fino al 3° anno di età, compreso il giorno del compleanno, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al precedente punto 1.

12. TRASFERIMENTI

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue.

Le parti si danno atto che i trasferimenti individuali di cui alla lettera A dell'art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF sono riferibili a motivazioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo non riconducibili alla gestione di problematiche di carattere occupazionale, per le quali operano le specifiche procedure sindacali in materia.

Quanto previsto al punto 6 della lettera A dell'art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF ed al successivo capoverso del presente articolo non si applica al personale addetto alla progettazione e alla connessa esecuzione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti

In applicazione di quanto previsto alla lettera B dell' art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF, le procedure sindacali per la gestione dei trasferimenti collettivi sono quelle definite all' art. 2 del presente accordo.

13. PASTI AZIENDALI

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue

1. In attuazione del 2° capoverso del punto 6 dell'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF, le aziende, nei casi di cui al 2° capoverso del punto 1 dello stesso art. 48 e negli impianti sprovvisti di mensa aziendale o di servizi sostitutivi della stessa (locali convenzionati), erogheranno al personale che ne abbia titolo, un ticket per il pasto di valore pari a € 7,30.
2. In applicazione dell'ultimo capoverso del punto 1 dell'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF, al personale della manutenzione infrastrutture che, operando su prestazione unica giornaliera, sia chiamato a svolgere attività lavorativa notturna con contrazione del riposo tra le due prestazioni (diurna e notturna) fino a 8 ore, verrà riconosciuta la fruizione del pasto per entrambe le prestazioni (diurna e notturna).

14. TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si applica quanto segue

A. Tutela Legale




1. Il dipendente citato in giudizio civile o sottoposto a procedimento penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione a Mist.
2. Il Gruppo FS garantisce, mediante apposita polizza assicurativa, la tutela legale e le spese di giudizio ai dipendenti delle proprie Società cui si applica il presente accordo, citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni.
3. La garanzia di cui al punto precedente è sospesa nel caso di dolo del dipendente accertato con sentenza, ancorché non passata in giudicato.
La garanzia è ripristinata nel caso in cui l'esito del successivo grado di giudizio penale sia di proscioglimento ovvero di accertamento della natura colposa del comportamento del dipendente.

B. Copertura Assicurativa


1. I dipendenti sono coperti da apposita polizza assicurativa per i danni involontariamente arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili, nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto delle Società del Gruppo FS Italiane. La garanzia è estesa alla responsabilità dei CEL, dei Progettisti, dei Validatori e dei Direttori lavori.
2. I dipendenti che si trovano per conto delle Società del Gruppo FS Italiane alla guida di autovetture, motocicli e ciclomotori di loro proprietà, godono di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi, integrativa della copertura offerta dalla RCA di legge sino al massimale previsto dalla stessa polizza, nonché di una specifica copertura Kasko per eventuali danni al proprio mezzo.
3. Il Gruppo FS Italiane dispone di coperture assicurative per i danni ai propri beni; pertanto, i risarcimenti e gli addebiti a carico dei dipendenti sia a seguito di ordinanza o sentenza dell'Autorità Giudiziaria, anche a titolo di provvisionale, sia a seguito di costituzione in mora da parte delle Società del Gruppo FS, per danni rimborsabili dal Fondo di Solidarietà di cui al punto 4 del successivo art. 22, verranno calcolati sulla base delle franchigie esistenti sulle polizze in essere.
4. Relativamente alle problematiche di cui al precedente punto 3, connesse alla copertura dei danni verso terzi, il Gruppo FS Italiane farà in modo di evitare che le parti civili si costituiscano nel giudizio penale a carico dei dipendenti.
5. Il Gruppo FS Italiane garantisce, inoltre, con una specifica copertura assicurativa, l'assistenza legale diretta e indiretta per il personale rimasto vittima di aggressione, da parte di soggetti terzi, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ovvero nel caso di interventi a salvaguardia di beni appartenenti alle Società del Gruppo. Tale copertura assicurativa viene attivata all'esito della procedura aziendale sull'ammissibilità della richiesta.

15. TITOLI DI VIAGGIO

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la società Mist recepisce l'art. 22 (Titoli di viaggio) del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016 con le seguenti modifiche.

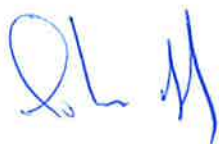
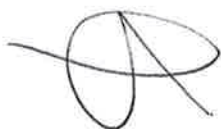

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, fatte salve problematiche tecniche di avvio alla convenzione, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, e all'atto dell'assunzione per il personale di futura assunzione è consentito l'accesso ai treni della Società Trenitalia mediante titolo di viaggio secondo le modalità di seguito definite. 
2. A decorrere dal 1° gennaio 2022, fatte salve problematiche tecniche di avvio alla convenzione, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, e all'atto dell'assunzione per il personale di futura assunzione, viene rilasciata la Smart Card Multiservizi da utilizzare anche come Carta di Libera Circolazione (CLC), valida per l'intera rete nazionale, riportante gli elementi idonei all'identificazione del titolare. 
3. Al personale dei livelli Q, A, B, la CLC consente l'accesso ai treni in 1° classe ovvero nel livello di servizio "Premium" e "Standard", mentre al personale dei rimanenti livelli la CLC consente l'accesso ai treni in 2° classe ovvero nel livello di servizio "Standard". 
4. Per quanto riguarda il rilascio di biglietti internazionali ai dipendenti, saranno applicate le disposizioni del Regolamento FIP.
5. I beneficiari dei titoli di viaggio di cui ai punti precedenti devono dotarsi di un diritto di ammissione per l'accesso ai treni di seguito indicati il cui valore è individuato come segue:

a. Treni Frecciarossa (FR) e Frecciargento (FA)	€ 15,00	tutti i giorni;
b. Treni Frecciabianca (FB)	€ 15,00	nelle giornate di venerdì, domenica, nei prefestivi, nei due giorni precedenti e successivi le giornate di Pasqua, Natale, Capodanno, Epifania.
	€ 12,00	nelle rimanenti giornate.



16. WELFARE AZIENDALE

In attuazione del punto 4 dell'art. 1, nonché dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF le parti, nella comune convinzione che il welfare aziendale è lo strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori facilitando il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, e considerato che il Gruppo FS Italiane è impegnato, anche in collaborazione con il Dopolavoro Ferroviario, ad estenderne nel tempo gli ambiti di applicazione per offrire ai propri dipendenti e alle loro famiglie un paniere il più ampio possibile di beni e servizi, convengono sulle seguenti misure di welfare aziendale per il personale di Mist.



1. Pensione complementare

1.1 Le parti confermano che il Fondo Eurofer è il fondo di previdenza complementare per i lavoratori delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Sono, pertanto, confermati tutti i relativi accordi in vigore alla data di stipula del presente accordo.

1.2 I contributi dovuti al Fondo Eurofer sono computati sugli elementi della retribuzione mensile sotto richiamati:

- 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 all'art. 72 del CCNL Mobilità/Area AF.

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

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

2.2 In attuazione del comma 2 dell'art. 37 (Welfare) del CCNL Mobilità/Area AF, a far data dal 01.01.2022 MIST destinerà la somma annua di € 100,00 di costo aziendale al Fondo Eurofer, per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Per i lavoratori non iscritti al Fondo Eurofer alla data dell'01.01.2022, la somma annua di cui al precedente capoverso verrà destinata al "Comparto garantito" del Fondo stesso.

Per i lavoratori già iscritti al Fondo Eurofer alla data del 31.12.2021 o che vi aderiranno in forma esplicita successivamente a tale data, la somma annua di cui al precedente primo capoverso verrà destinata al Comparto del Fondo scelto dal lavoratore.

Le parti si richiamano alle modalità e alle previsioni di cui all'accordo del 16 dicembre 2016 sottoscritto dalle Parti istitutive del Fondo Eurofer."

2. Assistenza sanitaria integrativa

Entro il 1° luglio 2022, la società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L assicurerà tutto il personale dipendente alla forma di assistenza sanitaria integrativa in uso presso il Gruppo FS, ivi compresa la tutela del reddito per i lavoratori riconosciuti inidonei in via definitiva dalla struttura competente di RFI (Direzione Sanità) alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, per infortunio sul lavoro o malattia professionale od a causa di gravi patologie, versando un contributo aziendale per ciascun lavoratore stabilito in € 100,00 annui.

I lavoratori potranno integrare su base volontaria le prestazioni sanitarie definite nel precedente capoverso.

Per i lavoratori dipendenti della società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa, esclusa la tutela del reddito per inidoneità, sarà garantita fino alla scadenza del contratto di lavoro.

La società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L darà immediata informativa a tutto il personale dipendente dei contenuti delle coperture assicurative e delle modalità operative necessarie per accedere alle prestazioni.

3. Fondo di Solidarietà

3.1 I lavoratori che, nell'esercizio delle proprie funzioni, causino un danno alle Società del Gruppo FS Italiane, sono tenuti al risarcimento del danno solo nel caso di danno arrecato per dolo o colpa grave.

3.2 La limitazione al risarcimento del danno ai soli casi di dolo o di colpa grave si applica anche alla responsabilità verso le Società del Gruppo FS Italiane che abbiano risarcito il terzo del danno arrecatogli.

3.3 Per il risarcimento alle Società del Gruppo FS Italiane ed ai terzi in caso di colpa grave è previsto a partire dall'01/01/2022 anche per MIST l'intervento del Fondo di solidarietà istituito dall'art. 47 del CCNL 18.11.1994, le cui regole di funzionamento e di gestione come disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento vigenti si intendono confermate.

17. TRASFERTA E ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITA' FUORI SEDE MIST

Fermo restando il riposo giornaliero e settimanale, a decorrere dal 1° gennaio 2022 per le ore trascorse in viaggio prima dell'orario normale di lavoro e dopo l'orario normale di fine lavoro e per tutte le ore di viaggio nelle giornate libere per riduzione d'orario, per riposo giornaliero/settimanale e per festività, spetterà un importo pari all'80% della normale retribuzione oraria fissa.

La contabilizzazione di tali ore viaggio da retribuire avverrà solo dopo la prima ora di viaggio (esclusa la prima).

Tale retribuzione per ore viaggio sarà interamente assoggettata a ritenute contributive e fiscali.

L'istituto delle ore viaggio, così come sopra descritto, verrà comunque soppresso nell'ambito del futuro percorso di avvicinamento agli istituti previsti dal Contratto aziendale FS Italiane come previsto dal presente accordo. A tali fini e con decorrenza 1° gennaio 2022 vengono soppressi gli istituti vigenti inerenti l'indennità di trasferta giornaliera, le ore viaggio, il rimborso chilometrico, il rimborso per colazione pranzo e cena così come disciplinati nell'allegato 2 (Indennità di spostamento provvisorio) dell'Accordo di confluenza CCNL Attività Ferroviarie - Contratto aziendale Serfer Servizi Ferroviari Srl del 15 marzo 2005, e nell'ambito degli accordi a qualunque titolo sottoscritti sino alla data di sottoscrizione del presente accordo, trovando applicazione gli istituti dell'art .77 (Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede) del CCNL della Mobilità /AF.

Resta inteso che per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento al Contratto aziendale Serfer Servizi Ferroviari SrL del 15 marzo 2005 e successivi accordi intervenuti.

Per Mercitalia Shunting & Terminal



Per Mercitalia Logistics S.p.A



Per le OO.SS

FILT/CGIL



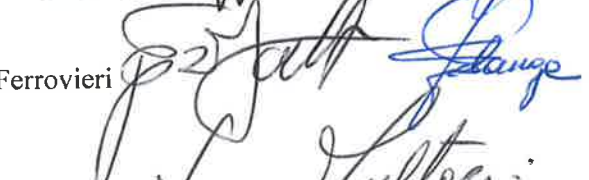
FIT/CISL



UILT



UGL Ferrovieri



Slm Fast Confasal



O.R.S.A Ferrovie

