

**Accordo Integrativo Aziendale  
del 25 giugno 2019  
tra  
Adriafer S.r.l. (assistita da Confindustria Venezia Giulia)  
e  
OO.SS.**

## INDICE ANALITICO

1. PREMESSA
2. ART. 1 Campo di Applicazione e Durata
3. ART. 2 Classificazione del personale
4. ART. 3 Mensa
5. ART. 4 Trasferta per attività fuori sede
6. ART. 5 Disciplina per la distribuzione dell'orario di lavoro e dei rispettivi auto emolumenti per i lavoratori impiegati in turni di lavoro nei servizi di linea dell'Impresa Ferroviaria
7. ART. 6 Superminimo
8. ART. 7 Distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale
9. ART. 8 Reperibilità
10. ART. 9 Disponibilità Volontaria
11. ART. 10 Formazione Professionale
12. ART. 11 Passaggi di livello
13. ART. 12 Premio per il Raggiungimento degli obiettivi, della efficienza e della qualità
14. ART. 13 Indennità di Cassa
15. ART. 14 Iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori con prole (Art. 52 lettera l del CCNL)

## Premessa

Ad integrazione del CCNL dei lavoratori dei porti stipulato tra ASSITERMINAL – ASSOLOGISTICA - ASSOPORTI – FISE/UNIPOINT – FILT CGIL – FIT CISL – UILTRASPORTI, fermo restando la rispettiva autonomia, per le rispettive responsabilità, di dotarsi di un sistema di relazioni e confronti periodici, di norma trimestrali, con particolare attenzione alla piena valorizzazione delle risorse umane occupate nell'azienda.

Il presente accordo si prefigge l'obiettivo di contemperare efficacemente le esigenze aziendali in termini di produttività, efficienza ed efficacia.

Allo scopo sono state individuate diverse modalità operative, finalizzate a garantire la piena funzionalità dei servizi attraverso l'adattamento di alcuni istituti previsti dal CCNL dei Lavoratori dei Porti, attualmente vigente, ai fini del miglioramento e della competitività aziendale.

**Pertanto, a seguito degli incontri tra la Società ADRIAFER S.r.l. e le OO.SS FILT CGIL e UILTRASPORTI, svoltisi presso la sede di Trieste di Confindustria Venezia Giulia il 20 novembre e il 6 dicembre 2018, il 28 gennaio, 11 febbraio, 6 marzo e 8 aprile 2019, in analogia al percorso che ha dato origine all'accordo per la stipula del Contratto Integrativo di Secondo Livello sottoscritto tra le OO.SS. e l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale - Porto di Trieste, proprietaria della Società Adriafer S.r.l., si conviene di stipulare il presente Contratto Integrativo di Secondo Livello della Società Adriafer S.r.l. con durata triennale ai sensi di quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL dei Lavoratori dei Porti vigente.**

**La Società ADRIAFER S.r.l. si impegna a tenere almeno due sessioni informative all'anno, nel corso delle quali verranno fornite informazioni sulle politiche delle risorse umane, agli interventi formativi inerenti altresì la riqualificazione e crescita professionale, ivi compreso il tema dell'inquadramento professionale ai sensi del presente accordo, del CCNL dei lavoratori dei porti nonché della legge 300/70.**

**Le Parti si impegnano a non adottare azioni unilaterali senza avere attivato un preventivo confronto. Le OO.SS. in ogni caso si impegnano ad un preavviso di dieci giorni prima dell'effettuazione di qualsiasi azione sindacale. Durante la fase di preavviso saranno esperite procedure consultive volte ad evitare lo svolgimento dell'effettuazione delle iniziative. In ogni caso il primo sciopero indetto nel corso di una vertenza non potrà eccedere la durata di 24 ore. Le Parti concordano di individuare la prefettura di Trieste quale eventuale sede conciliativa.**

## **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente Accordo integrativo di Secondo livello si applica a tutti i dipendenti della Società ADRIAFER S.r.l. con validità ed effetto applicativo delle condizioni normative ed economiche concordate, a far data dalla sua ratifica da parte dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale.

Il presente Accordo Integrativo di Secondo livello ha durata triennale con scadenza quindi al 30.06.2022.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of the company and the unions.

## ART. 2 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Sezione 6, art. 52, lettera c) del CCNL)

### a) QUADRO 2

#### Profilo

- Responsabile Offerta di Servizio ed Operativa;
- Responsabile Area Produzione;
- Area Personale e Organizzazione;
- Responsabile Area Tecnica;
- Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza Ferroviaria e Consulente delle Merci Pericolose;
- Responsabile di Area;
- Medico competente.

### b) QUADRO 1

#### Profilo

- Responsabile Sala Operativa;
- Responsabile Formazione e Regolamenti\*;
- Responsabile di Settore.

### c) 1° LIVELLO

#### Profilo

- Responsabile Amministrazione Budget e Controllo di Gestione;
- Responsabile Manutenzione;
- Responsabile Pianificazione Offerta di Tracce e Trazione;
- Istruttore di Condotta riconosciuto ANSF;
- Istruttore di Verifica riconosciuto ANSF;
- Istruttore di Formazione Treno PDT-A e PDT-B riconosciuto ANSF;
- Capo Servizio Linea;
- Capo Servizio Manovra;
- Responsabile generico.

### d) 2° LIVELLO

#### Profilo

- Addetto Rendicontazione e fatturazione Attiva (profilo Advanced);
- Addetto Programmazione Turni;
- Responsabile Sistema di Gestione Integrato;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- Macchinista (AdC – CCB2);
- Istruttore Qualificato di Condotta;
- Istruttore Qualificato di Verifica (PDT-V);
- Coordinatore Portuale (Coordinatore operativo);
- Coordinatore/Operatore Sala Operativa (Coordinatore operativo);
- Impiegato amministrativo/operativo Specializzato.



**e) 3° LIVELLO**

Profilo

- Addetto Amministrazione (profilo Advanced);
- Istruttore Qualificato di Formazione Treno (PDT-A e PDT-B);
- Tecnico Polifunzionale (Pdt-A, Pdt-B, Pdt-V, integrazione PT);
- Tecnico di Verifica (Pdt-V);
- Capo Piazzale;
- Caposquadra (Caposquadra operai manovre ferroviarie);
- project assistant di progetti co-finanziati dall'unione europea – profilo junior legale;
- Impiegato amministrativo/operativo Generico (senza Particolari specializzazioni).

**f) 4° LIVELLO**

Profilo

- Addetto Contabilità Generale e fatturazione Passiva;
- Addetto Risorse Umane (profilo Base);
- Addetto Segreteria Settore Formazione e Regolamenti;
- Addetto Sistemi Informatici;
- Addetto Operativo di Reparto;
- Tecnico di Formazione Treno;
- Locomotorista (conduttore motrici ferroviarie); \*\*
- Assistente esperto;
- Addetto Amministrativo/operativo Specializzato.

**g) 5° LIVELLO**

Profilo

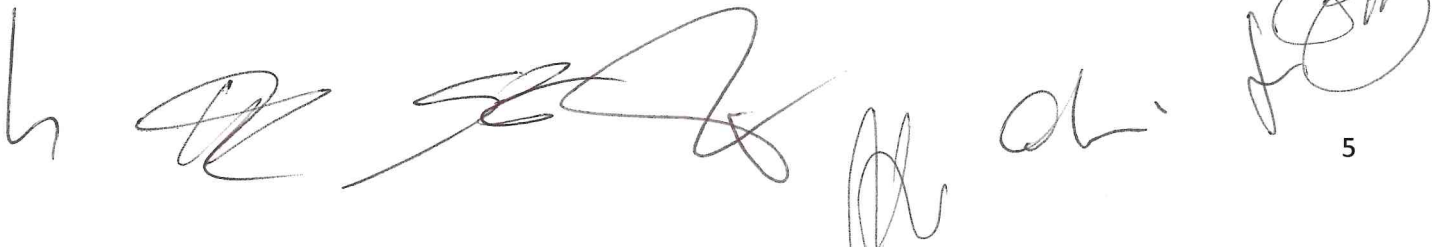
- Addetto Rendicontazione e fatturazione Attiva (profilo Base);
- Addetto Sistema di Gestione Integrato;
- Manovratore (Operatore Manovre carri ferroviari);
- Addetto amministrativo/operativo (profilo base).

\*L'inquadramento a Quadro 1 per il Responsabile Formazione e Regolamenti è previsto nel caso in cui l'azienda gli assegni la gestione degli istruttori riconosciuti ANSF, interni o esterni (Centro di Formazione)

\*\* Il passaggio al 3° Livello per il locomotorista, è previsto solamente nel caso in cui il lavoratore abbia maturato un'esperienza nel ruolo prevalentemente per almeno 24 mesi, più il possesso dell'FT-A.

**2.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'azienda, in relazione agli sviluppi produttivi per i servizi di manovra e di linea, annualmente predispone un piano di formazione per il personale che intende avere la possibilità di crescere professionalmente, valutando anche le richieste dei singoli dipendenti. In considerazione poi del fabbisogno di organico derivante dalla pianificazione della produzione e quindi dei turni di servizio verranno esperite le manifestazioni di interesse per i passaggi di livello così come concordato al successivo art. 12.



### Art. 3 - Mensa (Sezione 6, art. 52, lettera g) del CCNL)

I lavoratori fruiranno dell'“indennità sostitutiva mensa” dell'importo di € 5,29 netti, per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera che abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore, che rientrano nei seguenti orari di lavoro:

**1. I lavoratori inseriti in turni operativi di manovra o di linea con orario continuato fruiranno dell'“indennità sostitutiva mensa” qualora:**

- a) La prestazione resa abbia termine oltre le ore 13.00 per il turno ante meridiano;
- b) Oltre le 20.30 per il turno pomeridiano.

**2. Turno operativo con orario spezzato**

I lavoratori inseriti in turni operativi di manovra o di linea spezzati fruiranno dell'“indennità sostitutiva mensa”, solamente nei casi di turno la cui pausa abbia durata di almeno 60 minuti e rientri nella fascia oraria 12.00/14.00 o 19.00/21.00.

**3. Turno Personale Amministrativo**

I lavoratori inseriti nel turno amministrativo fruiranno dell'“indennità sostitutiva mensa”, solamente nei casi di turno spezzato la cui pausa abbia durata di almeno 60 minuti e rientri nella fascia oraria 12.00/14.00.

**4. Corsi di formazione**

Si applica la modalità del punto 3.

### ART. 4 - TRASFERTA PER ATTIVITÀ FUORI SEDE (SEZIONE 6, ART. 52, LETTERA L) DEL CCNL)

• **4.1 Disposizioni Generali**

L'indennità di trasferta spetta ai lavoratori (escluso il personale che svolge attività operativa di Linea) che per esigenze aziendali, vengano comandati in servizio temporaneamente dall'azienda fuori il comune (purchè oltre il raggio di 20 Km dalla Sede della Società) della sede di lavoro formalmente assegnata per un periodo superiore alle 4 ore.

• **4.2 Rimborso spese viaggio**

Ai lavoratori che per esigenze di servizio vengano inviati dall'azienda fuori dal comune (purchè oltre il raggio di 20 Km dalla Sede della Società), vengono riconosciuti i seguenti rimborsi viaggio purchè venga rispettata la seguente scaletta:

a) OPZIONE 1

Treno – Rimborso biglietto per Regionali veloci o eventualmente Freccie (2° classe), nel caso in cui non vi siano disponibili i regionali.

b) OPZIONE 2

Bus Navetta / Taxi – Rimborso biglietto per Bus/navetta o eventualmente taxi qualora la zona non sia coperta da servizio Bus/navetta;

c) OPZIONE 3

Aereo – Rimborso biglietto Aereo, nel caso in cui il lavoratore per esigenze aziendali debba raggiungere località di ampio raggio.

d) **OPZIONE 3**

Mezzo Proprio – Da utilizzare nel caso in cui non siano disponibili i servizi dei punti a) e b) dopo autorizzazione da parte dell'azienda.

Nel caso l'azienda autorizzi il lavoratore all'uso del proprio mezzo per recarsi in trasferta, allo stesso saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai chilometri percorsi, sulla base del costo di esercizio previsto dalle tabelle ACI in vigore al 1° gennaio di ciascun anno;

• **4.3 Pernottamento**

L'azienda riconosce al lavoratore, che per motivi di servizio debba pernottare fuori sede, le spese di pernottamento e prima colazione, di norma prepagate dall'azienda stessa oppure tramite il rimborso delle spese documentate di pernottamento e di prima colazione in albergo, fino al limite massimo di € 60,00 per notte. A tal fine i lavoratori dovranno prioritariamente utilizzare le strutture alberghiere eventualmente indicate dalla azienda.

• **4.4 Vitto**

L'azienda riconosce il rimborso delle spese documentate di vitto (pranzo e/o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo giornaliero di € 25,00 nel caso di due pasti, o fino al limite massimo di € 15,00 per un solo pasto.

• **4.5 Ulteriori tipologie di trasferte**

I trattamenti di cui ai precedenti punti vengono corrisposti anche nei casi in cui il lavoratore debba recarsi in trasferta per:

- sottoporsi alle visite mediche obbligatorie in relazione alle mansioni svolte;
- partecipare, nell'interesse dell'azienda, ad eventuali riunioni e/o eventi;
- partecipare ad attività di formazione professionale realizzate dall'azienda.

• **4.6 Trasferta inferiore alle 12 ore**

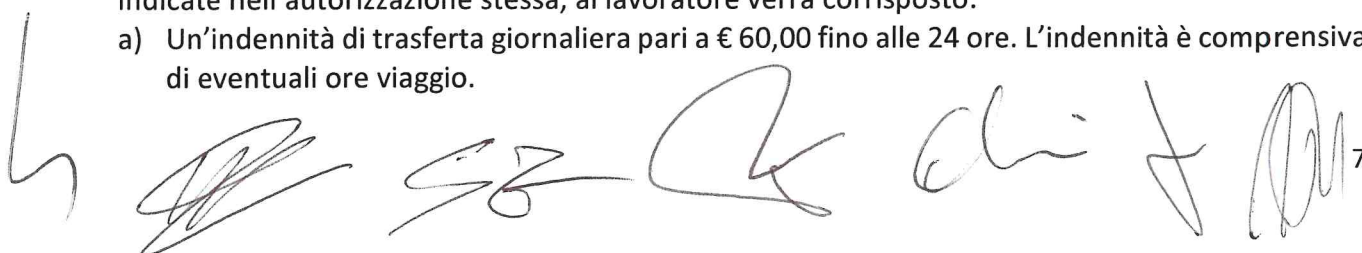
Per le trasferte di cui all'art. 4.1 di durata fino a 12 ore, compresi i tempi di spostamento, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) Un'indennità di trasferta giornaliera pari a € 30,00. L'indennità è comprensiva di eventuali ore viaggio;
- b) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- c) il rimborso delle spese documentate di vitto (1 pasto: pranzo o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tale spesa, fino al limite massimo di € 15,00;
- d) il riconoscimento di eventuale lavoro straordinario per prestazioni oltre l'orario contrattuale previsto;

• **4.7 Trasferta superiore alle 12 ore**

Per le trasferte di cui all'art. 4.1 di durata superiore alle 12 ore, computata con inizio e termine dall'ora di partenza all'ora di arrivo con il mezzo autorizzato dall'azienda per il viaggio come indicate nell'autorizzazione stessa, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) Un'indennità di trasferta giornaliera pari a € 60,00 fino alle 24 ore. L'indennità è comprensiva di eventuali ore viaggio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- b) Indennità di trasferta giornaliera pari a € 60,00 per ogni periodo intero di 24 ore oltre il primo oppure per un periodo superiore alle 12 ore oltre l'ultimo periodo di 24 ore. L'indennità è comprensiva di eventuali ore viaggio.
- c) Eventuale pernottamento;
- d) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- e) il rimborso delle spese documentate di vitto come stabilito all'art. 4.4.
- f) il riconoscimento di eventuale lavoro straordinario per prestazioni oltre l'orario contrattuale previsto;

● **4.8 Trasferte all'Estero**

Per le trasferte di cui all'art. 4.1 effettuate all'estero, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) Un'indennità di trasferta con le modalità definite nei precedenti punti 4.6 se la trasferta è inferiore alle 12 ore o 4.7 se la trasferta superi le 12 ore.
- b) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- c) le spese di pernottamento e prima colazione, di norma prepagate, ovvero il rimborso delle spese documentate di pernottamento e di prima colazione in albergo, quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo di € 100,00 per notte. A tal fine i lavoratori dovranno prioritariamente utilizzare le strutture alberghiere eventualmente indicate dalle aziende;
- d) il rimborso delle spese documentate di vitto (pranzo e/o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo giornaliero di € 30,00 nel caso di due pasti, o fino al limite massimo di € 20,00 per un solo pasto;

I lavoratori che usufruiranno dei rimborsi spesa relativi al vitto, non avranno diritto ad eventuali "Indennità Sostitutiva Mensa" (vedi Art. 3).

RAGGIO	RIMBORSI SPESE VIAGGIO	PERNOTTAMENTO	VITTO		DURATA > 4 ORE e < 12 ORE			DURATA > 12 ORE				TRASFERTE ESTERO				
			1 PASTO	2 PASTI	INDENNITA' GIORNALIERA TRASFERTA	RIMBORSO SPESE VIAGGIO	1 PASTO	INDENNITA' GIORNALIERA TRASFERTA	INDENNITA' GIORNALIERA PER OGNI PERIODO DI 24 ORE	EVENTUALE PERNOTTAMENTO	RIMBORSO SPESE VIAGGIO	1 PASTO	2 PASTI	EVENTUALE PERNOTTAMENTO	1 PASTO	2 PASTI
OLTRE I 20 KM	Rimborso integrale o Tabella ACI	60,00 €	15,00 €	25,00 €	30,00 €	SI	15,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	SI	15,00 €	25,00 €	100,00 €	20,00 €	30,00 €

**ART. 5 - DISCIPLINA PER LA DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DEI RISPETTIVI AUTO EMOLUMENTI PER I LAVORATORI IMPIEGATI IN TURNI DI LAVORO NEI SERVIZI DI LINEA DELL'IMPRESA FERROVIARIA (Sezione 6, art. 52, lettera a) del CCNL)**

● **5.1 Indennità di funzione**

- a) Al personale di linea (Macchinista CCB2 e Tecnici Polifunzionali), individuati dall'azienda (vedi punto b)), sulla base del numero di risorse inserite nell'organico del fabbisogno aziendale, in relazione alla pianificazione dei servizi, compete l'indennità di funzione.

Gli importi dell'indennità di funzione sono quelli individuati nella tabella di seguito riportata. La suddetta indennità è utile ai fini della determinazione della 13ma e 14ma mensilità (vedi Art. 17 CCNL Porti).



**TABELLA 1**

LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	IMPORTO MENSILE INDENNITA' DI FUNZIONE
2°	Macchinista (AdC – CCB2)	€ 80,00
3°	Tecnico Polifunzionale (PDT-A, PDT-B, PDT-V, PT)	€ 50,00

- b) Verranno individuati gli effettivi fabbisogni aziendali relativi ai servizi di linea, pertanto l'azienda individua il personale di Linea da Inserire all'interno dell'organico secondo i seguenti criteri:
- La mansione principale ricoperta dal lavoratore, deve essere compatibile con quella da inserire all'interno dell'organico (punto a);
  - anzianità in termini di abilitazione;
  - anzianità di servizio all'interno dell'azienda;
  - età (dal lavoratore più anziano al lavoratore più giovane).
- c) L'indennità di funzione, potrà essere revocata al lavoratore, nel caso in cui venga rimosso dall'organico stabilito dall'azienda (punto a). L'azienda, ha la facoltà di rimuovere un lavoratore dall'organico, qualora venga meno una delle seguenti situazioni:
- il lavoratore non sia più in possesso dell'abilitazione ferroviaria necessaria a ricoprire la mansione assegnata;
  - la pianificazione dei servizi di Linea, necessiti di un numero inferiore di lavoratori inseriti nell'organico (punto a);
  - la mansione principale ricoperta dal lavoratore, non sia più compatibile con quella dell'organico (punto a);

Qualora l'azienda, debba ricorrere ad una riduzione dell'organico (punto a), procederà a rimuovere il personale partendo dalla fondo dell'elenco (Vedi punto b).

Ai lavoratori non inseriti nell'organico, che per esigenze operative di servizio svolgono le attività di Macchinista (AdC – CCB2) o Tecnico Polifunzionale (PDT-A, PDT-B, PDT-V, PT), viene riconosciuto per ogni turno lavorativo 1/22 dell'Importo stabilito nella Tabella n. 1.

## • 5.2 Indennità aggiuntive al Personale di Linea

Al personale impiegato in servizi di linea dell'Impresa Ferroviaria verranno corrisposte le indennità aggiuntive descritte di seguito dalle lettere a-b-c-d.

### a) Macchinisti 1° agenti (che svolgono attività di condotta treno in Linea) oppure Istruttori qualificati o riconosciuti ANSF (che svolgono attività di scorta treno)

- Compensi aggiuntivi:
  - Tratte di Linea da 0 Km a 100 Km → Per ogni turno completato (purchè il servizio non venga svolto nella stessa località di Servizio) viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – 1° Agente", per un importo pari a € 35,00;
  - Tratte di Linea da 101 Km a 250 Km → Per ogni turno completato viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – 1° Agente", per un importo pari a € 45,00;
  - Tratte di Linea > 251 Km → Per ogni turno viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – 1° Agente", per un importo pari a € 60,00.

**b) Macchinisti 2° agenti (che svolgono attività di condotta treno in Linea) oppure Istruttori qualificati o riconosciuti ANSF (che svolgono attività di scorta treno)**

• **Compensi aggiuntivi:**

- Tratte di Linea da 0 Km a 100 Km → Per ogni turno completato (purchè il servizio non venga svolto nella stessa località di Servizio) viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – 2° Agente", per un importo pari a € 30,00;
- Tratte di Linea da 101 Km a 250 Km → Per ogni turno viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – 2° Agente", per un importo pari a € 40,00;
- Tratte di Linea > 251 Km → Per ogni turno completato viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – 2° Agente", per un importo pari a € 55,00.

**c) Tecnici Polifunzionali PDT-A, PDT-B, PDT-V (che svolgono attività di Verifica e Formazione Treno) oppure Istruttori qualificati o riconosciuti ANSF (che svolgono attività di scorta treno)**

• **Compensi aggiuntivi:**

- Per ogni turno completato dove venga effettuata la formazione treno e verifica tecnica del treno, viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea - Tecnico Polifunzionale" per un importo pari a € 25,00;
- Per ogni turno dove venga effettuata la sola verifica tecnica del treno, viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea - Verifica" per un importo pari a € 20,00;
- Per ogni turno dove venga effettuata la sola formazione treno, viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea – Formazione Treno" per un importo pari a € 5,00;

**d) Tecnici di Verifica PDT-V (che svolgono attività di Verifica Treno) oppure Istruttori qualificati o riconosciuti ANSF (che svolgono attività di scorta)**

• **Compensi aggiuntivi:**

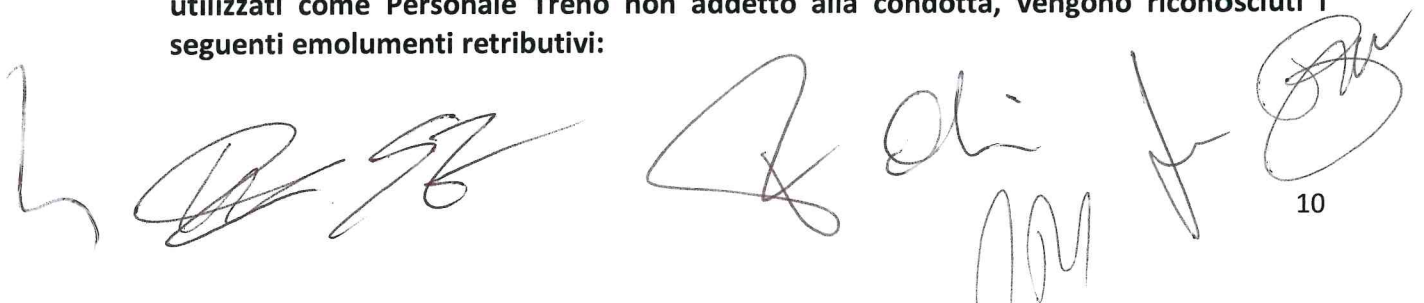
- Per ogni turno completato dove venga effettuata la verifica tecnica del treno, viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea - Verifica" per un importo pari a € 20,00.

**e) Tecnici di Formazione Treno PDT-B (che svolgono attività di Formazione Treno) oppure Istruttori qualificati o riconosciuti ANSF (che svolgono attività di scorta treno)**

• **Compensi aggiuntivi:**

- Per ogni turno completato dove venga effettuata la formazione treno, viene riconosciuta n. 1 "Indennità turno Linea - Formazione Treno" per un importo pari a € 5,00.

**f) Per le figure professionali di cui ai punti c-d-e, se abilitati a PT nel caso in cui vengano utilizzati come Personale Treno non addetto alla condotta, vengono riconosciuti i seguenti emolumenti retributivi:**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the number 10 below it.

Tratte di Linea da 101 Km a 250 Km → Per ogni turno completato viene riconosciuto un importo pari a € 15,00;

Tratte di Linea > 251 Km → Per ogni turno completato viene riconosciuto un importo pari a € 30,00.

Per turno completato, si intende il compimento della missione assegnata nel turno di linea come da programmazione (nel rispetto del dell'orario di lavoro).

Le suddette indennità, per gli agenti che svolgono attività operative di Linea, assorbono la seguente voce:

- Trasferta per attività fuori sede (vedi art. 4).

L' "Indennità Turno Linea" viene riconosciuta, solamente nel caso in cui il personale di linea termini le operazioni previste (effettuando almeno un treno) dal turno come da programmazione (nel rispetto del limite massimo dell'orario di lavoro, in Particolare il punto f) dell'Art. 7).

Qualora il personale operativo di linea, non completi le operazioni assegnate del turno programmato (nel rispetto del limite massimo dell'orario di lavoro previsto) non avrà diritto all'Indennità sopra citata.

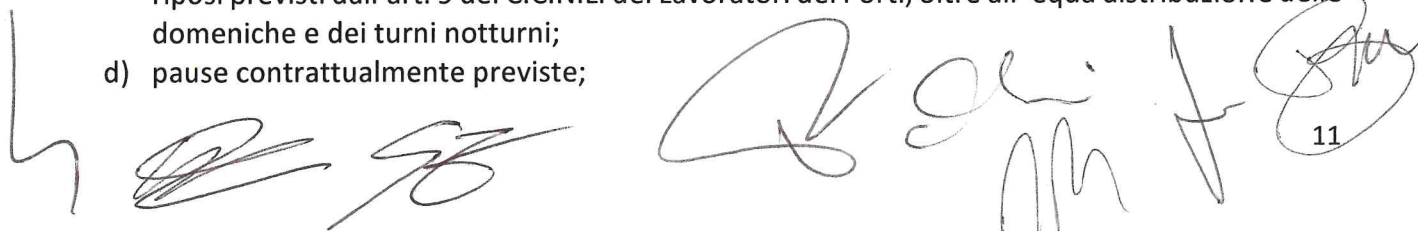
Inoltre, si precisa che, l'indennità spetta al personale solamente nelle giornate in cui svolge l'effettiva mansione specificata nei punti a-b-c-d-e-f.

	1° AGENTI	2° AGENTI	TECNICI POLIFUNZIONALI				TEC. VERIFICA		TEC. FORM. TRENO	
	Condotta	Condotta	For. treno + verif.	verifica	For. treno	PT	Verifica	PT	For. Treno	PT
OP. DA TERRA			25,00 €	20,00 €	5,00 €		20,00 €		5,00 €	
DA 0 A 100 KM	35,00 €	30,00 €				5,00 €		5,00 €		5,00 €
DA 101 A 250 KM	45,00 €	40,00 €				15,00 €		15,00 €		15,00 €
OLTRE I 251 KM	60,00 €	55,00 €				30,00 €		30,00 €		30,00 €

## ART. 6 - SUPERMINIMO (Sezione 6, art. 52, lettera a) del CCNL)

A decorrere dal 22.11.2016 ai soli dipendenti diretti in forza a quella data, per l'elevato grado di flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, reperibilità e disponibilità, viene riconosciuta l'indennità mensile lorda di euro 500,00 + euro 100,00, quest'ultimi (euro 100,00) sono da corrispondere proporzionalmente all'effettiva presenza giornaliera, calcolata su base mensile pari a 20 giornate di lavoro pro capite. Si precisa inoltre che le assenze dovute a infortunio sul lavoro, ferie e permessi sindacali fruiti a vario titolo, devono essere considerati effettiva presenza. La predetta indennità ricomprenderà le indennità riportate nella lettera a-b-c-d-e-f di seguito elencate:

- Flessibilità inerente la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale;
- riposo minimo giornaliero 11 ore ogni 24 ore, da calcolarsi mediamente nelle quattro settimane. Si potranno prevedere, durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nello sviluppo del turno, di norma nel mese. (Ad esclusione dei lavoratori smontanti dal turno notturno, i quali avranno diritto ad almeno 11 ore di riposo tra un turno e l'altro);
- maggiore prestazione resa relativamente all'orario di lavoro settimanale che si concorda di fissare a 38 ore per tutti i lavoratori, da distribuire su 7 gg, fermo restando la fruizione dei riposi previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti, oltre all'equa distribuzione delle domeniche e dei turni notturni;
- pause contrattualmente previste;



- e) compenso inerente la maggiorazione diurna feriale, stabilita per il lavoro a turni avvicendati (art. 7 CCNL dei Lavoratori dei Porti) e la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario relativo al sabato, domenica e supero orario della prestazione notturna. Le predette ore saranno comunque retribuite con il compenso orario previsto per il lavoro ordinario;
  - f) indennità per eventuale programmazione dell'orario di lavoro in regime di flessibilizzazione multi periodale, la cui turistica riferita ai periodi di lavoro dovrà essere programmata in rispetto dell' art. 6 C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti;
- Prot. 326/2016 Accordo del 22.11.2016
  - Prot. 269/2018 Accordo del 27.2.2018
  - Prot. 1192/2018 Accordo del 8.10.2018

## **ART. 7 - DISTRIBUZIONE GIORNALIERA DELL'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE**

Si concorda altresì

- a) L'orario di lavoro settimanale verrà distribuito con prestazioni su cinque giorni nella settimana, la distribuzione/articolazione dell'orario di lavoro settimanale, indicherà l'orario di inizio e fine turno riferito all' orario convenzionale e all' orario spezzato.
- b) Nel fissare i turni di lavoro, l'azienda curerà che gli stessi siano programmati e coordinati in modo che il sabato/domenica e notturno siano equamente ripartiti tra il personale.
- c) La programmazione mensile della predetta distribuzione/articolazione dell'orario di lavoro sarà comunicata alle OO.SS./RSA nella prima quindicina del mese precedente quello interessato e portato a conoscenza dei lavoratori almeno otto giorni prima della sua attivazione.
- d) La eventuale programmazione di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale in regime di flessibilizzazione multiperiodale dovrà essere preceduta da contrattazione con le OO.SS./RSA, al fine di concordarne la programmazione oraria di flessibilità annuale procapite.
- e) Le eventuali variazioni di turno programmato dovranno essere comunicate al personale interessato con anticipo di almeno 48 ore, salvo casi eccezionali.
- f) Ferme restando l'articolazione del turno e la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale, il nastro lavorativo per il personale di linea previsto è di massimo 13 ore;
- g) Inoltre si precisa che, nel caso di più turni che richiedono continuità di presenza i lavoratori del turno cessante potranno lasciare il posto di lavoro solo quando siano stati sostituiti, comunque entro due ore dall'inizio del turno, salvo casi eccezionali (Art. 5 CCNL Porti);
- h) Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario nei limiti (dell'Art. 8 CCNL Porti) senza giustificati motivi di impedimento;
- i) Inoltre, la programmazione dei turni verrà di norma strutturata su orario ordinario pari a 7 ore e 36 minuti / 8 ore giornaliere e comunicata di norma agli interessati entro il giovedì della settimana precedente;

## **ART. 8 - REPERIBILITÀ**

Adriafer Srl utilizza lo strumento della reperibilità settimanale su base volontaria.

La reperibilità viene programmata su base mensile, per settimane complete. Al personale non può essere richiesta, di norma, più di una settimana di reperibilità al mese. I turni di reperibilità verranno programmati dall'azienda con cadenza annuale ed aggiornati ogni 6 mesi (Giugno e



12

Dicembre), sulla base dei requisiti indicati nei punti (a,b,c), verranno valutati gli agenti idonei a ricoprire il ruolo di reperibile e si redigeranno apposite liste.

Al personale reperibile verrà riconosciuta un'indennità di € 160,00, per settimana completa non frazionabile (ad eccezione dell'infortunio o malattia), comprensiva del rimborso delle spese derivanti dall'utilizzo del mezzo privato di trasporto.

Viene in aggiunta riconosciuto, il trattamento economico per l'effettiva durata della prestazione lavorativa, certificata di norma con timbratura in entrata ed uscita (o, in caso di impossibilità, mediante giustificativo), con le maggiorazioni per il lavoro straordinario (se la prestazione superi le 7,36 ore giornaliere o 38 ore settimanali) previste dal vigente C.C.N.L..

In caso di intervento del reperibile la prestazione è da considerarsi ordinaria fino le 7,36 ore (giornaliere/turno) o 38 ore a settimanali e straordinaria per tutte le ore eccedenti.

L'intervento richiesto al reperibile è obbligatorio e deve avvenire entro 60 minuti dal momento della chiamata, per i tempi di spostamento dalla residenza al luogo di lavoro verrà riconosciuta una indennità pari ad un'ora di lavoro straordinario.

#### a) REPERIBILITÀ DI DIREZIONE

Inserito nel turno di reperibilità n. 1 persona a Settimana.

n. 1 Preposto in possesso dei seguenti requisiti:

- Personale individuato dalla Direzione, con un inquadramento (CCNL Porti) pari o superiore al 2° livello.

La reperibilità è rivolta ad emergenze relative all'Autorità Portuale, alla Sorveglianza del Porto di Trieste e alla Sala Operativa di Adriafer solamente in caso di inconvenienti di Esercizio a titolo esemplificativo (ma non esaustivo):

- Svii di convogli ferroviari;
- incendi;
- infortuni;
- sversamenti di Merce Pericolosa;
- Guardia di Finanza.

Il personale verrà dotato di una SIM e di un telefono cellulare aziendale.

#### b) REPERIBILITÀ OPERATIVA

Inserite nella reperibilità Operativa n. 2 persone totali a settimana, collocate fuori turno.

n. 1 Polifunzionale con Ruoli di coordinamento in possesso dei seguenti requisiti:

- inquadramento (CCNL dei Porti) pari o superiore al 2° livello;
- Operatore Sala Operativa;
- Coordinatore Portuale e/o Capo Piazzale.

n. 1 Polifunzionale Operativo in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere in possesso dell'abilitazione di locomotorista di manovra;
- Deve ricoprire almeno n. 3 attività tra Manovratore, Capo Squadra, Assistente Esperto e Coordinatore Portuale.

La reperibilità è rivolta principalmente ad esigenze operative richieste dalla Sala Operativa o Ufficio Amministrativo-Direzione (inconvenienti, copertura turno ecc.) e/o in caso di necessità

anche a qualsiasi esigenza operativa relativa alla Linea. Pertanto potrà essere impiegato in qualsiasi mansione purchè abilitato. La Sala Operativa redigerà un rapporto scritto con le motivazioni di utilizzo del reperibile chiamato.

La Sala Operativa o Ufficio Amministrativo-Direzione, contatterà per primo il reperibile di riferimento e nel caso di sua non utilizzabilità (o assenza), deve segnalare ai Responsabili Aziendali la causa del mancato intervento per iscritto (tramite mail), per gli opportuni provvedimenti.

Il personale verrà dotato di una SIM e telefono cellulare aziendale che, di volta in volta, sarà oggetto di passaggio di consegna tra i reperibili. Il passaggio di consegna del telefono cellulare tra il reperibile smontante e quello montante, deve essere effettuata presso la Sala Operativa di Adriafer, alle ore 7.00 del lunedì, registrando tale passaggio su apposito registro.

### **c) REPERIBILITÀ OPERATIVA LINEA**

Inserite nella reperibilità Operativa Linea n. 2 persone totali a settimana, collocate fuori turno.

n. 1 Macchinista 1° agente in possesso dei seguenti requisiti:

- Certificato Complementare di tipo B2;
- conoscenza di tutti gli impianti e linee dove opera Adriafer;

n. 1 Tecnico Polifunzionale in possesso dei seguenti requisiti:

- conoscenza di tutti gli impianti e linee dove opera Adriafer;
- PDT-A (Manovra), PDT-B (Formazione Treno), PDT-V (Verifica), PT;

La reperibilità è rivolta principalmente ad esigenze operative relative alla linea e in caso di necessità anche a qualsiasi esigenza operativa richiesta dalla Sala Operativa o Ufficio Amministrativo-Direzione (inconvenienti, copertura turno ecc.). Pertanto potrà essere impiegato in qualsiasi mansione purchè abilitato. La Sala Operativa redigerà un rapporto scritto con le motivazioni di utilizzo del reperibile chiamato.

La Sala Operativa o Ufficio Amministrativo-Direzione, contatterà per primo il reperibile di riferimento e nel caso di non utilizzabilità (o assenza) dello stesso, deve segnalare ai Responsabili Aziendali la causa del mancato intervento per iscritto (tramite mail), per gli opportuni provvedimenti.

Il personale verrà dotato di una SIM e di un telefono cellulare (GSMR) aziendale.

### **ART. 9 - DISPONIBILITÀ VOLONTARIA**

Per fronteggiare specifiche esigenze organizzative e/o produttive, l'Azienda potrà ricorrere a lavoratori disponibili, non inseriti nel turno di reperibilità. In tali casi ai lavoratori, preventivamente e volontariamente individuati su apposita lista, in caso di chiamata con preavviso superiore alle 12 ore fino alle 24 ore, con effettiva prestazione, verrà riconosciuto un compenso pari a 20,00 euro; in caso di chiamata con preavviso inferiore a 12 ore verrà riconosciuto un compenso pari a 40,00 euro.

Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore disponibile gli stessi doveri previsti per il personale reperibile.

## ART. 10 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti concordano sul valore strategico della Formazione Professionale che consente il continuo miglioramento dei risultati individuali e aziendali. In considerazione della valenza della Formazione e della necessità, quindi, di crescita e di sviluppo delle conoscenze e competenze/abilità professionali delle risorse per adeguarle continuamente alle innovazioni tecnologiche e organizzative al fine di avere sempre più personale polivalente (nel rispetto dell'organico stabilito dall'azienda), che possa ruotare sia su attività di piazzale che d'ufficio operativo.

Stante ciò, al fine dell'individuazione dei fabbisogni formativi, delle modalità e finalità di espletamento, le Parti si incontreranno entro il mese di marzo di ciascun anno, per stabilire il monte ore e i dipendenti da coinvolgere in relazione alle esigenze Aziendali e alle esigenze delle azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato.

## ART. 11 - PASSAGGI DI LIVELLO

Nei casi in cui il lavoratore è adibito a svolgere mansioni di livello superiore a quello rivestito, il lavoratore avrà diritto al trattamento economico corrispondente a quello dell'attività corrispondente.

L'assegnazione del livello superiore diviene definitiva, nel caso in cui il lavoratore sia adibito all'attività del livello superiore corrispondente per un periodo pari a tre mesi (continuativi).

Fatto salvo quanto sopra, per i passaggi di livello riferiti a esigenze tecniche/produttive/organizzative aziendali, si ritiene necessario l'acquisizione di competenze interdisciplinari ed esperienza. A tale proposito, una Commissione, i cui componenti saranno individuati tra i dirigenti e/o quadri aziendali, tramite colloquio individuale, accerterà il grado di competenze e esperienza del lavoratore interessato.

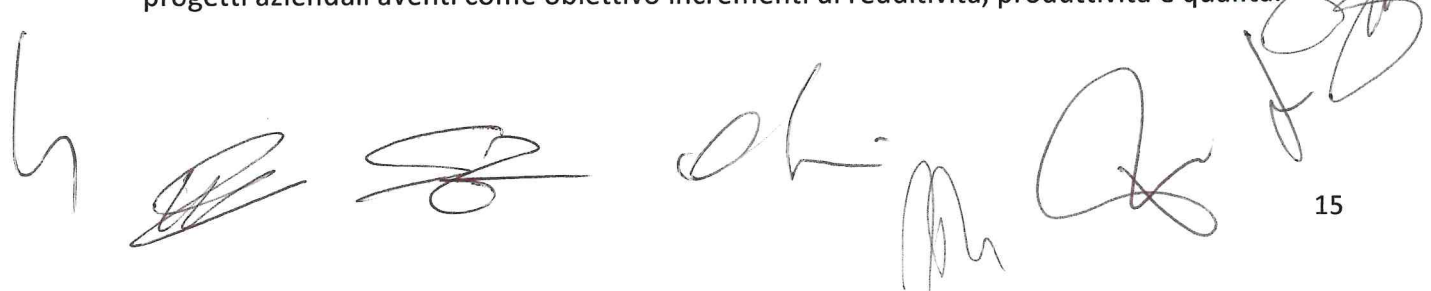
Per la ricerca dei lavoratori interessati l'Azienda procederà alla attivazione di Manifestazioni di interesse indicando livelli e profili da ricoprire.

## ART. 12 - PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, DELLA EFFICIENZA E DELLA QUALITÀ

- **Ambito di applicazione**

Fine della valorizzazione del merito, alla promozione delle pari opportunità, nonché della responsabilità disciplinare, è introdotto un elemento retribuito variabile quale premio per il raggiungimento delle performance organizzative ed individuali del personale dipendente a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore ai 12 mesi.

Con il premio di risultato, l'azienda si pone l'obiettivo di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità.



- **Criteri Generali**

Tale premio, finalizzato altresì, all'innalzamento degli standard qualitativi ed economici dei Servizi e delle funzioni, è determinato secondo i criteri che seguono, quale parte variabile della retribuzione sulla base dell'andamento economico della Società.

Viene erogato a tutto il personale dipendente (esclusi Dirigenti e Quadri) su base annua, a seguito del processo di valutazione delle performance individuali a cura del Dirigente, sentito il Responsabile di riferimento del dipendente.

L'indice economico presupposto dell'erogazione del premio in oggetto deve essere compatibile col Budget annuale.

Resta inteso, come condizione preliminare, che l'applicazione del premio di risultato non potrà mai comportare un risultato di bilancio aziendale negativo.

- **Durata**

L'accordo avrà valenza normativa per il biennio 2020-2021.

- **Calcolo dell'Importo Totale del Premio**

Il calcolo dell'Importo totale del premio è stabilito sulla base dei parametri e degli importi indicati nella successiva Tabella A, in merito ai quali le Parti si confronteranno entro il mese di marzo di ogni anno. Qualora non vengano rispettati i parametri minimi (di entrambi i punti 1 e 2 della Tabella A), il premio non verrà erogato.

**TABELLA A**

	<b>Attività</b>	<b>Quantità</b>	<b>Premio Base</b>
1	Convogli Manovrati nel Comprensorio	(numero convogli minimi da raggiungere)	Importo stabilito dall'azienda
2	Treni effettuati in Linea	(numero treni minimi da raggiungere)	Importo stabilito dall'azienda
<b>TOTALE</b>		<b>(Premio Base 1 + Premio Base 2)</b>	

- **Criteri di assegnazione del premio per il raggiungimento degli obiettivi, della efficienza e della produttività**

Le modalità e i criteri relativi all'applicazione dei predetti obiettivi: 60%-40% saranno comunicati dall'azienda alle OO.SS./RSA entro il 31 marzo dell'anno di riferimento.

Tale premio sarà assegnato sulla base dei criteri previsti nel comma successivo con una ripartizione del 60% sulla base del raggiungimento di obiettivi aziendali e di settore, ed un restante 40% da individuare in base alle presenze, sanzioni disciplinari e la disponibilità del dipendente a svolgere lavoro straordinario richiesto.

- **Valutazione dei risultati**

La valutazione dei risultati sarà così calcolata:

**Obiettivo generale aziendale: (60%)**

- Realizzazione degli obiettivi aziendali, riconducibili alle quantità stabilite nella Tabella A per una quota pari al 60% del premio stabilito;

**Obiettivi individuali di efficacia: (40%)**

- Qualora un lavoratore non raggiunga la quota di n. 220 Presenze lavorative annue, verrà applicata una riduzione del premio spettante pari al 10% (nel computo relativo l'erogazione



del premio, le assenze dovute a permessi sindacali, donazione sangue e midollo, infortunio e malattie descritte nell'Art. 21 punto IV del CCNL Porti, verranno considerate effettive presenze);

- Qualora un lavoratore non raggiunga la quota di n. 200 Presenze lavorative annue, verrà applicata una riduzione del premio spettante pari al 20% (nel computo relativo l'erogazione del premio, le assenze dovute a permessi sindacali, donazione sangue e midollo, infortunio e malattie descritte nell'Art. 21 punto IV del CCNL Porti, verranno considerate effettive presenze);
- Resta fermo che, nel caso di lavoratori sospesi dal lavoro per 1 giornata con provvedimenti disciplinari efficacemente irrogati nell'anno di riferimento, si applica una riduzione del 20% del premio totale spettante. In caso di sospensione superiore a 2 giornate o di licenziamento disciplinare, il premio non viene corrisposto.

● **Ripartizione ed erogazione del Premio al personale**

Al raggiungimento dei parametri minimi stabiliti dalla Tabella A, l'azienda erogherà il premio al personale secondo il seguente criterio:

A= Numero dipendenti divisi per livello (A1 1° livello, A2 2° livello, A3 3° livello, A4 4° livello, A5 5° livello);

B= Peso ponderale stabilito (B1 1° livello, B2 2° livello, B3 3° livello, B4 4° livello, B5 5° livello);

C= Valore del Peso Ponderale per il Numero dipendenti (C1 1° livello, C2 2° livello, C3 3° livello, C4 4° livello, C5 5° livello);

CT= (C1+C2+C3+C4+C5);

D= Rapporto tra Importo Premio Tabella A / Somma dei pesi ponderali per il numero dei dipendenti (G/CT)

E= Importo Premio a Dipendente (E1 1° livello, E2 2° livello, E3 3° livello, E4 4° livello, E5 5° livello);

F= Importo totale "Premio dipendenti" suddivisi per livello (F1 1° livello, F2 2° livello, F3 3° livello, F4 4° livello, F5 5° livello);

G= Importo Totale previsto dalla Tabella A;

**Esempio:**

CALCOLO PER LA RIPARTIZIONE DEL PREMIO AL PERSONALE												
LIVELLO	N. DIPENDENTI (A)		PESO PONDERALE (B)		VALORE DEL PESO PONDERALE PER IL N. DIPENDENTI (C)		RAPPORTO IMPORTO TOTALE TABELLA A / SOMMA TOTALE PESI PONDERALI (D)	IMPORTO PREMIO A DIPENDENTE (E)		IMPORTO TOTALE PREMIO DIPENDENTI SUDDIVISI PER LIVELLO (F)		IMPORTO TOTALE TABELLA A (G)
1°	5	A1	2,5	B1	12,50	C1	55,56	138,89 €	E1	694,44 €	F1	10.000,00 €
2°	10	A2	2,25	B2	22,50	C2		125,00 €	E2	1.250,00 €	F2	
3°	20	A3	2	B3	40,00	C3		111,11 €	E3	2.222,22 €	F3	
4°	30	A4	1,75	B4	52,50	C4		97,22 €	E4	2.916,67 €	F4	
5°	35	A5	1,5	B5	52,50	C5		83,33 €	E5	2.916,67 €	F5	
<b>TOT</b>	<b>100</b>		<b>10</b>		<b>180,00</b>	<b>CT</b>				<b>10.000,00 €</b>		

1. C= A x B (Operazione da eseguire per C1, C2, C3, C4, C5);
2. D= G/CT;
3. E= D x B (Operazione da eseguire per E1, E2, E3, E4, E5);
4. F= A x E (Operazione da eseguire per F1, F2, F3, F4, F5);

Il premio ha cadenza annuale con erogazione nel mese di maggio dell'anno successivo, per tutto il personale ad esclusione dei Dirigenti e Quadri.

Le quote di premio non distribuite, verranno erogate al personale che avrà diritto al premio.

## ART. 13 - INDENNITÀ DI CASSA

Ai dipendenti che svolgono funzioni di cassiere, previa nomina formale da parte dell'Amministratore Unico, verrà riconosciuta un'indennità di € 5,00 per ogni giornata di effettiva presenza nella funzione.

## ART. 14 - INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'ASSISTENZA FAMILIARE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI CON PROLE (Art. 52 lettera I) del CCNL)

Per le lavoratrici e i lavoratori con prole viene riconosciuto un contributo per spese collegate all'iscrizione a strutture scolastiche pubbliche e private (asili nido, scuola materna, scuola elementare di primo e secondo grado, ecc.).

Tale contributo verrà erogato in seguito ad una convenzione stipulata ad hoc tra Adriafer S.r.l. ed il Circolo Ricreativo Aziendale (C.R.A.L.).

Letto, sottoscritto e approvato a Trieste il 25 giugno 2019.

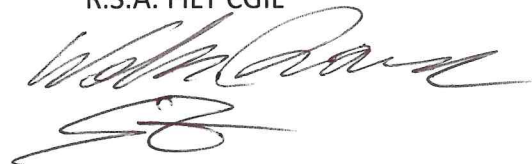
ADRIA FER SRL



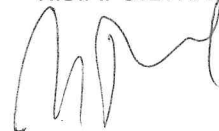
CONFINDUSTRIA VENEZIA GIULIA



R.S.A. FILT CGIL



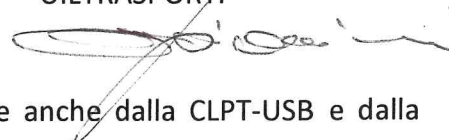
R.S.A. UILTRASPORTI



FILT CGIL



UILTRASPORTI



Il presente verbale di accordo viene sottoscritto per adesione anche dalla CLPT-USB e dalla propria R.S.A.

R.S.A. CLPT-USB

CLPT-USB