UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI
CAMPANIA

Conosci le regole del tuo lavoro?

GUIDA PRATICA SUL CCNL PER IL PERSONALE di RFI MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE

INDICE

PREMESSA 2
ORARIO di LAVORO (art. 27).....3
Lavoro notturno 3
STRAORDINARIO (art. 28) 4
PASTI AZIENDALI (art. 48).....5
FERIE (art. 30).....6
Cessione ferie 7
MALATTIA (art. 31) 7
INFORTUNIO SUL LAVORO (art. 32) 8
REPERIBILITA' (art. 79) 9
Disponibilità 11
TRASFERTA (art. 77) 11
Indennità di linea 12
LAVORAZIONI in CONDIZIONI DISAGIATE (art.82).....12
Lavori in galleria o sottosuolo.....13
LAVORO NOTTURNO (art. 75) 13
PERMESSI (art. 42) 13
TUTELA MATERNITA' e PATERNITA' (art. 33) 14
Congedi parentali 14
Trattamento economico 15
Malattia del bambino 15
LAVORATORI STUDENTI (art. 39) 15
CONGEDI FORMAZIONE (art. 40) 16
DONAZIONI SANGUE e MIDOLLO OSSEO (art. 43).....16
CONGEDI per GRAVI MOTIVI FAMILIARI (art. 41) 17
CONGEDO per le DONNE VITTIME di VIOLENZA (art. 46) 17
WELFARE AZIENDALE (art. 37) 18
Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....18
Fondo pensione complementare 18
SICUREZZA e PREVENZIONE 20

PREMESSA

"La libertà deriva dalla consapevolezza, la consapevolezza deriva dalla conoscenza, la conoscenza deriva dall'informazione e dall'esperienza, dallo studio e dalla lettura senza pregiudizi."

Da "Il lato oscuro della luna"

di Stefano Nasetti

Secondo questo principio nasce la guida pratica sul CCNL AF che ha lo scopo di sintetizzare e rendere più chiare le disposizioni dell'articolato contrattuale, le leggi vigenti e gli accordi di settore che maggiormente interessano le lavoratrici e i lavoratori della manutenzione di RFI.

Tale guida serve per una consultazione veloce delle principali norme che regolano lo svolgimento del rapporto di lavoro in ambito aziendale; uno strumento comodo e senz'altro utile, ma non certo esaustivo e che assolutamente non sostituisce il contratto. Vi invitiamo pertanto a non prendere iniziative senza aver prima consultato il contratto nazionale e quello aziendale per evitare di incorrere in contestazioni disciplinari o in discussioni con i gestori del personale.

In caso di dubbi e/o problematiche che dovessero insorgere, si consiglia alle lavoratrici e ai lavoratori di rivolgersi, per ogni ulteriore approfondimento, al proprio RSU, al delegato sindacale e alla Segreteria Regionale UILTRASPORTI.

ORARIO di LAVORO (art. 27)

L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore settimanali, ripartito di norma su 5 giorni.

A livello di contrattazione aziendale, previa specifica negoziazione da completarsi entro 20 giorni possono essere previste variazioni all'orario, in tal caso le prestazioni non potranno comunque superare:

› 10 ore giornaliere

› 8 ore in fascia notturna (00:00–05:00).

Nel caso di turni avvicendati (2°- 3°) che richiedano continuità di presenza, il lavoratore potrà lasciare il posto di lavoro solo quando sostituto. L'azienda garantirà la sostituzione entro 1 ora.

Qualora il periodo di lavoro superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 15 minuti. A tal fine si considerano utili anche le pause per refezione.

Lavoro notturno

Si considera lavoro notturno la prestazione che interessi la fascia oraria 00:00-5:00.

Le prestazioni notturne settimanali che vanno da domenica/lunedì a giovedì/venerdì possono essere programmate nel numero massimo di:

› 2 servizi tra 2 riposi settimanali elevabili a 3, purché il terzo non sia consecutivo al precedente e comunque previa contrattazione tra le parti;

› 10 per mese;

› 79 per anno.

Per il personale della manutenzione, come previsto dagli accordi - nazionale del 21 maggio 2004 e regionale del 24 ottobre 2006 - la

prestazione notturna avrà durata massima 7,36h, inizierà alle ore 22:00 e terminerà alle ore 05:36.

L'eventuale prolungamento fino al massimo contrattuale di 9 ore sarà attuabile solo previa contrattazione tra le parti e nel rispetto del CCNL.

Convenzionalmente si stabilisce che il punto di ritrovo è la sede dello spogliatoio.

STRAORDINARIO (art. 28)

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale; esso deve trovare obiettiva giustificazione, imprescindibile e indifferibile. Si considera lavoro straordinario la prestazione che va oltre il normale orario di lavoro. È data facoltà al lavoratore, entro un mese dalla prestazione, di scegliere se le ore effettuate come straordinario debbano essere erogate come recupero oppure retribuite. Ferme restando le esclusioni previste dalla legge, nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare lavoro straordinario nei seguenti casi:

- per il personale inserito in turni avvicendati per malattia improvvisa del dipendente durante lo svolgimento e/o in procinto di iniziare l'attività lavorativa;
- ritardo dei treni;
- prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
- interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, nevicate, etc.;
- calamità pubbliche.

Nella sommatoria risultante dal computo complessivo mensile, la frazione di ora fino a 29 minuti si arrotonda a 30 minuti; la frazione di ora superiore a 30 minuti si arrotonda a 1 ora.

I limiti massimi delle prestazioni straordinarie sono fissati a 250 ore annue e 80 ore trimestrali.

PASTI AZIENDALI (art. 48)

Il lavoratore ha diritto al pasto aziendale nel caso di prestazioni ordinarie rese in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda) e/o su prestazione unica giornaliera, con durata complessiva superiore a 6 ore, preventivamente programmata ed effettivamente resa.

Nel caso di lavoro notturno con inizio previsto alle ore 22:00, in sostituzione al servizio mensa verrà riconosciuto un ticket per il pasto.

Il lavoratore, a seconda delle modalità previste dal proprio nucleo manutentivo, potrà usufruire del diritto al pasto utilizzando:

- SMART-CARD con contributo individuale di € 1,14 ;
- TICKET elettronico di valore pari a € 10,50;
- RIMBORSO fino ad un massimo di € 15.

Nel caso di mancanza della mensa aziendale all'interno dell'impianto e/o comunque nelle vicinanze della sede lavorativa al lavoratore verrà riconosciuto un ticket per il pasto.

A tal proposito si ricorda che da disposizioni aziendali non è possibile utilizzare il mezzo di servizio fuori dagli orari di lavoro ed esclusivamente per comprovati motivi di servizio.

FERIE (art. 30)

A ogni lavoratore spetta per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a:

- **per i lavoratori fino a 8 anni di servizio**:
  - 20 gg lavorativi se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg;
  - 24 gg lavorativi se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg;
  - 4 RFS (di cui 1 giorno frazionabile in permessi di almeno 1 ora);

- **per i lavoratori con più di 8 anni di servizio**:
  - 25 gg lavorativi se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg;
  - 29 gg lavorativi se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg;
  - 4 RFS;
  - 22,48 h permessi frazionati (minino di 1 ora).

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno 15 giornate di calendario. Il periodo di fruizione continuativa è di norma nel periodo che va dal 15 Giugno al 15 Settembre, compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ferie devono essere godute normalmente nel corso dell'anno di maturazione.

Nel caso in cui non sia stato possibile tale godimento, le ferie potranno essere fruite entro il 30 Settembre dell'anno successivo.

Le ferie sono interrotte qualora sia sopraggiunta una malattia.

Cessione ferie

In attuazione a quanto previsto dal D.Lgs n. 151/2015 è possibile cedere delle ferie e dei permessi.

La cessione è consentita in favore dei lavoratori che abbiano esaurito le proprie giornate e debbano assistere figli minori con particolari condizioni di salute, debitamente documentate.

La cessione dovrà avvenire a mezza giornata o a giornata intera per le ferie e solo a giornata intera per le festività soppresse.

MALATTIA (art. 31)

Il lavoratore è tenuto ad avvisare l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque, in caso di giustificato motivo, entro il primo giorno di assenza, specificandone il recapito se diverso dalla propria abitazione.

Entro 2 giorni dovrà comunicare il numero di protocollo del certificato.

Entro il primo giorno se si tratta di prosecuzione della malattia.

Nel caso si tratti di altro certificato (pronto soccorso, struttura ospedaliera, ecc.) sprovvisto di protocollo dovrà essere inviato, entro 2 giorni, certificato medico attestante la prognosi e la data di inizio della malattia o infortunio.

In caso di spostamento in altro luogo o località rispetto a quella comunicata, dovrà avvisare l'azienda, anche telefonicamente, del nuovo recapito per gli eventuali controlli.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione per i controlli nelle fasce orarie 10:00 – 12:00 e 17:00 – 19:00.

Il periodo di malattia ha un comporto di 12 mesi effettuato in un arco temporale di 36 mesi.

Nel caso l'ultimo evento morboso (malattia o infortunio) in atto al termine di comporto abbia una durata superiore a 40 giorni, il comporto sarà elevato a 15 mesi. Se superiore a 2 mesi sarà elevato a 16 mesi.

Prima che siano superati i limiti di comporto, perdurando la malattia, il lavoratore potrà richiedere un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi.

Nei casi di assenza dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, terapie per pazienti dializzati, il comporto sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi.

Terminato il periodo di comporto e/o di aspettativa l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro.

INFORTUNIO SUL LAVORO (art. 32)

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro le 24 ore. Analoga comunicazione dovrà essere resa anche in caso di infortunio in itinere accorsi negli specifici casi disciplinati dalla Legge.

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto:

- **in caso di malattia professionale**, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge
- **in caso di infortunio sul lavoro** fino alla guarigione clinica comprovata dal certificato medico da parte del servizio competente.

Il lavoratore infortunato avrà diritto al 100% della retribuzione calcolata come media dagli ultimi 3 mesi precedenti l'assenza.

REPERIBILITA' (art. 79)

L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno da parte del lavoratore di rendersi raggiungibile per eventuali chiamate a seguito di guasti da parte dell'azienda e di raggiungere entro 1 ora la località di raccolta.

Tale prestazione è di 7 giorni ogni 4 settimane. Nel caso di specifiche esigenze di servizio (organizzative e produttive) e comunque previo accordo sindacale, le giornate possono essere aumentate fino ad massimo di 10.

La società provvederà ad esporre negli impianti i turni di reperibilità, adeguatamente verificati e firmati dalle RSU, almeno 15 giorni prima della loro operatività ed avranno durata almeno trimestrale. La durata dell'intervento in reperibilità del lavoratore che non abbia ancora fruito delle 8 ore di riposo sarà, di norma, limitata a 4 ore. Tale limite può essere aumentato per esigenze di continuità di intervento fino ad un massimo di 8 ore.

Se gli interventi in reperibilità di durata superiore a 3h e 48' sono effettuati dopo le ore 24:00, il lavoratore non dovrà presentarsi il giorno successivo e verrà considerato in servizio.

Se gli interventi in reperibilità di durata inferiore a 3h e 48' sono effettuati dopo la fruizione delle 8 ore di riposo (es. termine prestazione ordinaria 16:36; chiamata 00:40; termine intervento ore 03:40) il lavoratore si presenterà all'inizio del normale orario di lavoro effettuando una prestazione di durata pari al completamento della prestazione ordinaria (es. 4h 36').

Gli interventi su guasti che hanno luogo prima della fine della prestazione ordinaria sono considerati "prolungamento orario" con i compensi previsti per il lavoro straordinario.

Gli interventi durante la pausa pranzo o l'intervallo tra le due prestazioni in caso di orario spezzato non sono da considerarsi interventi in regime di reperibilità, ma prestazioni straordinarie.

Sarà corrisposto ai reperibili:

- € 14,00 prestazione in giornate lavorative;
- € 32,00 prestazione in giornate di riposo;
- € 20,00 indennità di chiamata.

Per i soli giorni: 1 gennaio, domenica di Pasqua, 15 agosto, 25 dicembre il compenso per la reperibilità viene elevato a € 58,00.

Le prestazioni rese in reperibilità vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste per il lavoro straordinario. In alternativa, i lavoratori interessati hanno la facoltà di richiedere per iscritto corrispondenti periodi di recupero entro il mese successivo a quello in cui sono stati effettuati gli interventi.

La società potrà autorizzare il dipendente all'uso dell'automezzo privato per raggiungere il punto di raccolta o il luogo di intervento. In tali casi, l'automezzo privato è coperto da apposita polizza Kasko. Inoltre, saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai Km percorsi utilizzando apposite tabelle ACI.

Disponibilità

La disponibilità va individuata preventivamente su base volontaria, in tali casi sarà corrisposto al lavoratore disponibile una indennità di chiamata pari € 33, comprensiva dei tempi di spostamento.

Al momento della chiamata, se rintracciato, il lavoratore resosi disponibile sarà soggetto agli stessi doveri previsti per i reperibili.

TRASFERTA (art. 77)

Si considerano in trasferta i lavoratori che per esigenze di servizio vengono inviati temporaneamente fuori dal comune della sede di lavoro o al di fuori dei confini della propria giurisdizione ai quali verrà corrisposto:

- il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate – nel caso di autorizzazione all'utilizzo del mezzo privato al lavoratore saranno rimborsate le relative spese con riferimento Km previsto dalle tabelle ACI;
- le spese di pernottamento e prima colazione, di norma prepagate, ovvero il rimborso delle spese documentate, quanto per la durata del servizio fuori sede fino ad un massimo di € 60 per notte;
- il rimborso delle spese documentate di vitto, fino al limite massimo di € 26 nel caso di pranzo e cena; € 15 per un solo pasto;
- Indennità di trasferta pari a € 32 se la trasferta supera le 12 ore.

Per le trasferte di durata fino a 12 ore comprendenti i tempi di spostamento sarà corrisposto:

- rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;

› rimborso delle spese documentate di vitto (1 pasto), fino al limite massimo di € 15;

› rimborso forfetario pari a € 12 per trasferta di durata superiore a 4 ore.

I trattamenti del precedente punto vengono corrisposti anche per:

› sottoporsi alle visite mediche obbligatorie in relazione alle mansioni svolte;

› partecipare, nell'interesse dell'azienda, a procedimenti giudiziari in qualità di testimone;

› partecipare ad un'attività di formazione professionale realizzate dall'azienda.

Le somme eccedenti gli importi previsti sono a carico del lavoratore.

Indennità di linea

Ai soli lavoratori della manutenzione delle infrastrutture ferroviarie comandati a spostarsi per più di 3 Km dalla sede di lavoro, per una durata non inferiore a 2 ore e non superiore a 10 ore comprendenti i tempi di spostamento, verrà corrisposta un'indennità linea nelle seguenti misure :

› Quadri - € 5,00;

› Rimanente personale - € 4,00.

LAVORAZIONI in CONDIZIONI DISAGIATE (art.82)

Per le lavorazioni che richiedano l'utilizzo di un mezzo di protezione individuale integrale per la manipolazione o il contatto di sostanze nocive e/o tossiche (disinfezione, disinfestazione, emissioni di polveri, fumi, gas,

vapori nocivi) per periodi anche non consecutivi superiori a 4 ore, è corrisposta un'indennità pari a € 11.

Lavori in galleria o sottosuolo

Ai lavoratori che per almeno 2 ore nell'arco della prestazione svolgano il servizio in gallerie di lunghezza superiore a 300 m. spetta un'indennità giornaliera pari a € 1,70.

Ai lavoratori che per almeno metà della durata dell'orario giornaliero prestino servizio in locali sotterranei, individuati sulla base delle caratteristiche definite dagli organi tecnico-sanitari competenti, spetta un'indennità pari a € 1,00.

LAVORO NOTTURNO (art. 75)

Ai lavoratori che prestano servizio tra le ore 22:00 e le 06:00 è corrisposta un'indennità pari a € 2,40.

PERMESSI (art. 42)

Sono previsti permessi retribuiti di:

- 3 giorni all'anno in caso di decesso o di grave infermità del coniuge (anche se legalmente separato) e/o di parenti entro il secondo grado e/o dei conviventi riconosciuti dalla Legge.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova dando un preavviso di almeno 15 giorni prima del permesso.

Il lavoratore provvederà a presentare relativa documentazione al rientro del periodo di assenza.

TUTELA MATERNITA' e PATERNITA' (art. 33)

La lavoratrice in gravidanza, nel periodo preparto e postparto, ha diritto ad un periodo di congedo:

- per 2 mesi prima della data presunta del parto;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- per 3 mesi dopo il parto;
- durante i giorni non goduti in caso di parto anticipato. Tali giorni verranno aggiunti al periodo di congedo di maternità post parto.

In caso di ricovero del neonato, la madre ha il diritto di sospendere il congedo di maternità fino alla data delle dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per figlio.

Inoltre, la lavoratrice potrà astenersi dal lavoro nel mese precedente la presunta data del parto e nei successivi quattro mesi dopo il parto, previa dichiarazione del medico specialista che attesti che l'opzione richiesta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e/o del nascituro.

Congedi parentali

Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da richiedere almeno 5 giorni prima. Le giornate di congedo possono avere una durata:

- non superiore a 6 mesi da fruirsi anche contemporaneamente all'altro genitore;
- non superiore a 10 mesi tra madre e padre;

› non superiore a 10 mesi in caso vi sia un solo genitore (11 mesi nei casi previsti).

Trattamento economico

La prestazione economica dovuta è pari a:

› 100% per il primo mese;

› 80% per i successivi 2 mesi;

› 30% per i restanti mesi, fino al decimo mese.

Malattia del bambino

Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, ad astenersi dal lavoro:

› per il numero di giorni pari alla malattia del bambino, fino al terzo anno di età;

› per 5 giorni l'anno dal terzo anno di età fino all'ottavo anno.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il periodo di ferie per i periodi di cui al precedente capoverso.

LAVORATORI STUDENTI (art. 39)

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio saranno riservati:

› turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;

› permessi giornalieri retribuiti per le giornate di esame (post laurea, università, maturità);

› permessi di 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame di cui sopra, nel caso di esami universitari. Tali permessi non assorbono la giornata individuata come riposo settimanale.

Per gli esami universitari ripetuti verrà riconosciuta una sola giornata di permesso non retribuito, con un massimo di 2 giornate nell'anno accademico.

Inoltre, i lavoratori studenti che abbiano meno di 5 anni di anzianità aziendale potranno chiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito, il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente in sede aziendale.

CONGEDI FORMAZIONE (art. 40)

I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità aziendale potranno richiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo dovrà essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, diploma universitario o laurea.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a un intero mese di calendario. La richiesta di congedo dovrà essere presentata all'azienda almeno 60 giorni prima.

DONAZIONI SANGUE e MIDOLLO OSSEO (art. 43)

Per la donazione sangue la giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento di assenza dal lavoro per l'operazione di prelievo.

Per la donazione di midollo osseo saranno concessi permessi retribuiti:

- per accertamenti e prelievi preliminari previsti dalla legge;
- per l'intero periodo di degenza ospedaliera, incluso il periodo di convalescenza debitamente certificato.

La richiesta di permesso deve essere presentata con almeno 48 ore di preavviso.

CONGEDI per GRAVI MOTIVI FAMILIARI (art. 41)

Come previsto dalla L.53/2000, potranno essere concessi al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari (art. 2 D.P.C.M. 278/2000).

Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

CONGEDO per le DONNE VITTIME di VIOLENZA (art. 46)

Ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad un congedo per un periodo massimo di 3 mesi da fruire in un arco temporale di 3 anni. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria nella misura pari a mezza giornata di ferie.

WELFARE AZIENDALE (art. 37)

Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le società del Gruppo FSI metteranno a disposizione di ciascun lavoratore una somma complessiva per ciascun anno di € 100 da destinare alla fruizione delle seguenti misure:

- Servizi di educazione e istruzione compresi i servizi integrativi di mensa;
- Asili nido, scuola, università, master e corsi di lingua;
- Libri scolastici;
- Trasporto scolastico;
- Borse di studio.

Per i familiari:

- Ludoteche;
- Centri estivi e invernali;
- Vacanze studio;
- Assistenza ai familiari anziani over 75enni o familiari non autosufficienti.

Qualora alla data del 31 dicembre di ogni anno tutto o parte dell'importo non risulti fruito, al lavoratore non verrà riconosciuta alcuna liquidazione. La somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione EUROFER.

Fondo pensione complementare

È individuato nel Fondo EUROFER il fondo di previdenza complementare.

Le società del Gruppo FSI destineranno al Fondo Eurofer la somma annua di € 100. Tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto già destinato

(versamento aziendale del 2%) al Fondo Eurofer dai lavoratori già iscritti su base volontaria.

Per i lavoratori che alla data del 1.1.2017 non risultino iscritti al Fondo Eurofer, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico. Non vi è pertanto, l'obbligo per i lavoratori che non siano già iscritti volontariamente al Fondo Eurofer di trasferire al medesimo Fondo le quote TFR maturate e maturande.

SICUREZZA e PREVENZIONE

La sicurezza e la prevenzione sul lavoro (art.15 D.Lgs 81/2008) comprende:

- monitoraggio e criteri di riduzione del rischi;
- interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
- protezione individuale e collettiva;
- procedure di informazione e formazione;
- procedure per il controllo sanitario.

La valutazione dei rischi, ai sensi del art. 17 e 28 del D.Lgs 81/2008, dovrà riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e la scelta delle attrezzature di lavoro.

In ogni U.M. e/o N.M. sarà presente e disponibile il documento della valutazione dei rischi (DVR).

L'azienda dovrà dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche lavorazioni, gli indumenti protettivi e i dispostivi di protezione individuale

A livello aziendale verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia delle dotazioni degli indumenti e dei dispositivi di protezione.

Le valutazioni comuni saranno comunicate tempestivamente agli RLS di ciascuna unità produttiva.

L'azienda è tenuta a dare adeguata e aggiornata formazione e informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute, sulle

misure di protezione e prevenzione da adottare per i rischi e sulle normative di salute, sicurezza e tutela ambientale.

È OBBLIGO DEL LAVORATORE OSSERVARE LE DISPOSIZIONI AZIENDALI E LE ISTRUZIONI DATE AL FINE DELLA PROTEZIONE INDIVIDUALE E COLLETTIVA, UTILIZZARE E INDOSSARE I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE IN MODO CORRETTO.

La mancanza di tali obblighi potrà essere oggetto di sanzione disciplinare.

UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI
CAMPANIA

SEGRETERIA REGIONALE

P.le Immacolatella Nuova n. 5
80133 NAPOLI

081203424 - 081 5536077

SEDE FERROVIERI

C.so Arnaldo Lucci n. 156
80142 NAPOLI

081261488

ARTICOLO 16
L'INFORMAZIONE DELLA UILTRASPORTI CAMPANIA

SCARICA LA NOSTRA APP

segreteria@uilt.campania.it

uilt.campania.it

facebook.com/

campania.uiltrasporti/