

AUTOFERROTRANVIERI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

IOTESI DI ACCORDO 25 LUGLIO 1997 (*)

(Scadenza: 31 dicembre 1999)

ACCORDO DI RINNOVO PRELIMINARE

2 MARZO 2000

rinnovato

27 NOVEMBRE 2000 ()**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2000 - Scadenza: 31 dicembre 2003)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2001*

rinnovato per la parte economica

20 DICEMBRE 2003

(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2003)

rinnovato

IOTESI DI ACCORDO 14 DICEMBRE 2004 (*)**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2004 - Scadenza: 31 dicembre 2007)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2005*

rinnovato per la parte economica

14 DICEMBRE 2006

(Decorrenza: 1° gennaio 2006 - Scadenza: 31 dicembre 2007)

rinnovato

30 APRILE - 14 MAGGIO 2009 (**)**

rinnovato

28 NOVEMBRE 2015 (***)**

(Decorrenza: 1° gennaio 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2017)

Parti stipulanti

ANAV
ASSTRA
e
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

N.B.: Per l'istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare si vedano gli accordi 23 aprile 1998 e 18 dicembre 2000.

() Integrata, per la regolamentazione del lavoro interinale, dall'intesa 26 luglio 1999 riportata in calce.*

(**) Integrato dagli accordi 25 gennaio 2001 e 8 febbraio 2001 sulla classificazione del personale, dall'accordo 15 ottobre 2001 per la determinazione in Euro degli elementi retributivi riportati in calce.

(***) Integrato dagli accordi 19 settembre e 15 novembre 2005 in materia di malattia ed infortunio, nonché dall'accordo 30 settembre 2010 in materia di apprendistato.

(****) Il Protocollo 30 aprile -14 maggio 2009 ha definito il trattamento economico per il 2008 ed è stato integrato dal verbale di incontro 26 aprile 2013 in materia di una tantum.

(*****) Le Organizzazioni sindacali hanno sciolto la riserva sull'ipotesi di accordo in data 21 dicembre 2015; l'accordo è stato firmato con riserva anche dalle Associazioni datoriali, che lo sottoporrono ai propri organi associativi al fine di conferire l'efficacia. Integrato dal verbale di riunione 26 aprile 2016 e dall'accordo 23 maggio 2016.

Testo dell'ipotesi di accordo

Art. 1

(Relazioni industriali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti concordano di aggiornare il sistema di relazioni industriali in coerenza e in applicazione dei principi contenuti nel Protocollo Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993, nella condivisione del metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia al sistema contrattuale e alle conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

In particolare le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale nonché ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Informazione e consultazione

Considerata la necessità di valutare con attenzione il processo di trasformazione e riforma del settore e le relative implicazioni istituzionali ed organizzative le parti convengono di istituire una sede a livello nazionale, di verifica ed approfondimenti congiunti.

Tale sede di consultazione ed informazione avrà di norma cadenza annuale, potrà avere come oggetto questioni di obiettiva rilevanza attinenti il c.c.n.l. e potrà essere attivata comunque anche a richiesta di una delle parti nel caso si verifichino profondi cambiamenti che coinvolgono le prospettive del settore e i livelli occupazionali.

In ottemperanza all'art. 9 della legge n. 125/1991 e al decreto del Ministro del lavoro del 17 luglio 1996, le aziende illustreranno, alle organizzazioni sindacali e ai Comitati per le pari opportunità ove esistenti, nei tempi previsti dalla legge stessa, il rapporto sul personale.

Sarà, altresì, previsto un livello di consultazione territoriale e nazionale sulla riforma del trasporto pubblico locale.

Formazione ed aggiornamento professionale

Le parti riconoscono importanza strategica alla valorizzazione professionale delle risorse umane.

In questo contesto particolare cura sarà prestata, a livello locale, alla formazione del personale dipendente.

In tema di formazione dei rappresentanti per la sicurezza, le questioni della sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro di cui al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni saranno oggetto costante, come previsto dall'accordo nazionale 28 marzo 1996 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in tema di sicurezza negli ambienti di lavoro, delle attività formative aziendali che coinvolgeranno altresì il personale dipendente.

Il rappresentante per la sicurezza sarà consultato dall'azienda in merito ai contenuti della formazione ed alle metodologie di insegnamento.

Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

- sul c.c.n.l.
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti, modalità e tempi previsti dal c.c.n.l.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il c.c.n.l. è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti.

Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori ai quali si applica il presente contratto.

E' abrogato l'art. 2, lettera a) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale ha durata quadriennale e concerne materie esplicitamente delegate dal c.c.n.l. e pertanto riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso.

La contrattazione aziendale di tipo economico sarà attivata con le modalità, contenuti e limiti di cui all'art. 6 del presente accordo.

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

1. Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtarsporti, ANAC, FENIT, FILT-CGIL, FILT-CISL E UIL-TRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale - si conviene:

- a) sulla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti;*
- b) sull'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali;*
- c) sull'esigenza che i processi di apertura al mercato derivanti anche dall'applicazione di normative europee, nonché quelli di privatizzazione siano accompagnati da norme in linea con le stesse normative europee volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità delle diverse modalità di trasporto e ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale.*

Di conseguenza si stabilisce:

- una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del Protocollo che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del Protocollo stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;

- una sede regionale di concertazione tra regione, province e comuni e le parti sociali firmatarie del Protocollo avente come obiettivo la realizzazione della più ottimale politica di sviluppo e di integrazione delle diverse modalità del settore, in coerenza con gli obiettivi complessivi del sistema nazionale dei trasporti. A tale sede regionale di concertazione è assegnato anche il compito di informare sugli schemi e di confrontarsi sulle procedure e sui criteri di aggiudicazione dei servizi di trasporti pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali.

Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della Rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

2. Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 di cui alla "Premessa" e con i principi contenuti nel Patto Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993 e con quanto indicato nel verbale d'intesa 23 dicembre 1998, recante il Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti, le parti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolamentazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto. Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia al sistema contrattuale e alle conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

In particolare, le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Ciò premesso, le parti si danno atto che obiettivo condiviso del presente rinnovo contrattuale è quello di perseguire i livelli sempre più efficaci di competitività delle aziende, la loro integrità ed efficienza produttive. Nel confermare l'unicità contrattuale per le aziende della mobilità che consenta una più ampia aggregazione settoriale, si adatterà un nuovo sistema di inquadramento che terrà conto delle diverse articolazioni produttive, riclassificando in distinte aree il personale, secondo valori di professionalità, di esperienza e di responsabilità.

In coerenza con quanto affermato, il sistema di relazioni sindacali esistente viene integrato nel modo seguente:

- costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberanti di personale ed il loro conseguente sostegno al reddito, in coerenza di quanto stabilito dal **Patto del 23 dicembre 1998**, punto 4.3.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il ... per definire le caratteristiche di tale Organismo e fissare ulteriori compiti, modalità di funzionamento ed il relativo finanziamento;

- costituzione di un Osservatorio regionale di confronto tra le parti per verificare la corretta applicazione del c.c.n.l., con particolare riferimento alle piccole e medie imprese ed intervenire per ripristinare il rispetto del c.c.n.l., tramite le proprie strutture territoriali, quando ce ne sia l'esigenza, anche su istanza di una sola parte;

- attivazione di una sede di confronto a livello aziendale qualora si delineassero cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti significativi dell'assetto aziendale, tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali. Se tale confronto non pervenisse a soluzioni concordate entro il termine di 30 giorni, le parti si impegnano ad attivare un confronto a livello nazionale coinvolgenti le strutture associative nazionali;

- attivazione di una sede di confronto, a livello aziendale, con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale, anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori. Nelle aziende pubbliche tale sede si attiverà previo consenso della proprietà;

- attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il ..., per la soluzione di contenziosi e di controversie irrisolte a livello aziendale, riguardanti l'applicazione del c.c.n.l., la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

Art. 1

(Relazioni industriali)

Le disposizioni di cui alla "Premessa", alla "Informazione e consultazione" e alla "Formazione ed aggiornamento professionale", di cui all'art. 1 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, sono sostituite dalle seguenti.

Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtrasporti, ANAV, FENIT, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale, d'ora in avanti chiamato "Protocollo" - si conviene:

- a) sulla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti;
- b) sull'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali;
- c) sull'esigenza che i processi di apertura al mercato derivanti anche dall'applicazione di normative europee, nonché quelli di privatizzazione siano accompagnati da norme in linea con le stesse normative europee volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità delle diverse modalità di trasporto e ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale.

Di conseguenza si stabilisce:

- 1) una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del "Protocollo" che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del "Protocollo" stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;

- 2) una sede regionale di concertazione tra regione, province e comuni e le parti sociali firmatarie del "Protocollo" avente come obiettivo la realizzazione della più ottimale politica di sviluppo e di integrazione delle diverse modalità del settore, in coerenza con gli obiettivi complessivi del sistema nazionale dei trasporti. A tale sede regionale di concertazione è assegnato anche il compito di informare sugli schemi e di confrontarsi sulle procedure e sui criteri di aggiudicazione dei servizi di trasporto pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante

procedure concorsuali. Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della Rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel "Protocollo" e con i principi contenuti nel **Patto Governo-parti sociali del 23 luglio 1993** e con quanto indicato nel **verbale d'intesa 23 dicembre 1998**, recante il Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti, le parti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia al sistema contrattuale con le conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia ai profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

In particolare, le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Ciò premesso, le parti si danno atto che obiettivo condiviso del presente rinnovo contrattuale è quello di perseguire i livelli sempre più efficaci di competitività delle aziende, la loro integrità ed efficienza produttiva.

Nel confermare l'unicità contrattuale per le aziende della mobilità che consenta una più ampia aggregazione settoriale, si adotta un nuovo sistema di inquadramento che tiene conto delle diverse articolazioni produttive, riclassificando in distinte aree il personale, secondo valori di professionalità, di esperienza e di responsabilità.

In coerenza con quanto affermato, il sistema di relazioni sindacali esistente viene integrato nel modo seguente:

1) costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberi di personale ed il conseguente sostegno al reddito, in coerenza con quanto stabilito dal **Patto del 23 dicembre 1998**, punto 4.3. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2001, per definire le caratteristiche di tale Organismo e fissare eventuali ulteriori compiti, modalità di funzionamento ed il relativo finanziamento;

2) costituzione di un Osservatorio regionale di confronto tra le parti per verificare la corretta applicazione del c.c.n.l., con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, ed intervenire per ripristinare il rispetto del c.c.n.l. quando ce ne sia l'esigenza, tramite le proprie strutture territoriali, anche su istanza di una sola parte;

3) attivazione di una sede di confronto a livello aziendale qualora si delineassero cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti significativi dell'assetto aziendale tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali. Se tale confronto non pervenisse a soluzioni concordate entro il termine di 30 giorni, le parti si impegnano ad attivare un confronto a livello nazionale coinvolgendo le strutture associative nazionali;

4) attivazione, previo consenso delle proprietà, di una sede di confronto a livello aziendale con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori;

5) attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il 30 giugno 2001, per la soluzione di contenziosi e di controversie irrisolti a livello aziendale riguardanti l'applicazione del c.c.n.l., la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

Le politiche formative

In coerenza con quanto concordato nell'intesa preliminare del 2 marzo 2000, qui riportato nel presente articolo riguardo al sistema concertativo ed alle relazioni industriali, nonché nel Protocollo del 14 dicembre 1999, le parti, intendono condividere le linee-guida, all'interno delle quali opereranno, per la definizione di specifiche intese riguardanti gli strumenti operativi e gestionali della politica formativa, necessaria per il settore della mobilità locale.

A tal proposito decidono di istituire una Commissione paritetica che proporrà alla valutazione delle parti gli strumenti e le modalità per la costituzione di un Ente bilaterale di settore, alimentato con risorse predefinite provenienti dalle imprese e dai lavoratori ed abilitato ad attivare ulteriori risorse pubbliche e private per la realizzazione degli obiettivi che la contrattazione tra le parti individuerà.

Le parti considerano la valorizzazione del lavoro e delle professionalità individuali una risorsa strategica delle imprese di servizio. Per questa ragione, confermano la volontà di definire una politica orientata alla formazione continua - finalizzata al miglioramento della qualità del lavoro e della produzione, nonché alla realizzazione di processi di adattamento alle trasformazioni in atto nel mondo della mobilità.

In particolare sarà necessario intervenire per garantire al settore, per la sua specificità, figure professionali non facilmente reperibili nel mercato del lavoro; per favorire l'arricchimento delle funzioni e della implementazione delle competenze; per governare le esigenze di formazione e riqualificazione professionale connesse con i processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Premessa

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del c.c.n.l. *Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità)* - di seguito, per brevità, c.c.n.l. - le parti, dichiarando congiuntamente soddisfatto quanto previsto alla lettera D) del Protocollo del 30 aprile-14 maggio 2009, sottoscritto presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, definiscono il recepimento e l'attuazione all'interno del c.c.n.l. e dei contenuti del testo siglato presso il Ministero medesimo il 30 settembre 2010 mediante sostituzione e coordinamento dei corrispondenti istituti del c.c.n.l. (Campo di applicazione, Decorrenza e durata, Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali e Mercato del lavoro), integrando/modificando gli istituti relativi al mercato del lavoro e alla disciplina del sistema della relazioni industriali sulla base delle novità intervenute in sede legislativa e confederale.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano altresì conclusa la fase di sperimentazione delle normative di cui agli Allegati 3, 4, 5 e 6 al Verbale di incontro del 26 aprile 2013, sottoscritto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che pertanto confluiscono nel c.c.n.l. ai sensi, rispettivamente, degli artt. 32, 34, 35 e 36 del presente accordo, nonché ritengono definiti con l'accordo medesimo gli argomenti oggetto del rinnovo contrattuale di cui all'Allegato 2 al richiamato Verbale di incontro.

2. Con riferimento alla Parte Prima - "Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali", con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., alla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) e alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli **accordi interconfederali 10 gennaio 2014** (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL), **14 gennaio 2014** (Confindustria-CISAL), **10 febbraio 2014** (Confservizi-CGIL, CISL, UIL), **10 marzo 2014** (Confservizi-CISAL) e **17 marzo 2014** (Confservizi-UGL).

Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., di quanto previsto dagli accordi interconfederali predetti alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal c.c.n.l.

3. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue diverse modalità, e del trasporto ferroviario percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in detti settori, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista per il rinnovo del c.c.n.l. dal testo del 30 settembre 2010 di cui al punto 1, primo capoverso, le parti hanno inteso con il presente accordo mantenere allineate le scadenze triennali delle discipline contrattuali collettive nazionali inerenti il trasporto pubblico locale e il trasporto ferroviario. Le parti stipulanti il presente accordo sono altresì reciprocamente impegnate a proporre alle altre Associazioni datoriali interessate l'attivazione, a partire da giugno 2017, di un'apposita sede di esame congiunto finalizzato all'individuazione di elementi contrattuali utili alla progressiva convergenza e all'armonizzazione delle rispettive discipline contrattuali collettive nazionali e da realizzare nell'ambito delle trattative di rinnovo inerenti il successivo triennio contrattuale 2018-2020.

4. Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate:

- a pervenire, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il mese successivo alla data di stipula del presente accordo, alla redazione del "testo coordinato" dei molteplici accordi nazionali e accordi di rinnovo del c.c.n.l. che hanno fatto seguito all'originaria stesura del c.c.n.l. 23 luglio 1976;

- a svolgere, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il 31 gennaio 2016, l'analisi di dettaglio delle materie relative alle discipline del rapporto di lavoro e dell'organizzazione dell'orario di lavoro tuttora regolate da disposizioni legislative, allo scopo di procedere alla loro contrattualizzazione nell'ambito della trattativa per il successivo rinnovo del c.c.n.l.

5. Le parti, nell'ambito dei rispettivi ruoli, sulla base dell'evoluzione della normativa di matrice pubblicistica in materia di "contenimento dei costi" delle società a partecipazione pubblica che, salvo fatti o interpretazioni successive contrarie, non bloccando o limitando il livello nazionale, attribuisce agli Enti Proprietari il compito di dettare gli indirizzi per la realizzazione delle economie a livello aziendale, ritengono necessario, nell'attuale contesto, che le competenti istituzioni confermino nei provvedimenti normativi in discussione l'impostazione vigente secondo cui gli importi riconosciuti in sede di rinnovo del contratto nazionale del settore sono esclusi dalle disposizioni in materia di contenimento dei costi.

6. Al fine di contenere i ritardi nei pagamenti dei corrispettivi contrattuali e dei contributi spettanti alle imprese che in alcune realtà locali, superando anche 12 mesi, generano situazioni di grave sofferenza finanziaria, le parti ritengono necessario che le Istituzioni e le parti sociali interessate operino per giungere ad una rapida soluzione delle situazioni maggiormente critiche. Allo stesso fine ritengono opportuno prevedere un incremento dal 60% all'80% dell'anticipazione del Fondo nazionale trasporti a favore delle regioni, snellendo e semplificando nel contempo i processi di approvazione dei decreti di impegno e pagamento.

Campo di applicazione

Il presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

Il presente c.c.n.l. regola, per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori, per i dipendenti delle aziende esercenti autolinee di competenza statale, nonché per i lavoratori impiegati nei servizi ausiliari per la mobilità, gli istituti propri della contrattazione nazionale e fissa, nei limiti specificatamente previsti, l'area di competenza aziendale, allo scopo di consentire una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche.

Il presente "Campo di applicazione" abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 1 dell'accordo nazionale 23 luglio 1976, dall'articolo 1 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 e dall'articolo 1 dell'Allegato A all'accordo nazionale 27 novembre 2000.

Parte I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Capo I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

(Relazioni industriali)

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, Organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;

- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;

- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;

- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;

- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;

- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti.

B) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione del c.c.n.l. con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;

- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del c.c.n.l., secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 2, lett. b), dell'A.N. 7 febbraio 1991;

- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite; dall'art. 2, lett. c), dell'A.N. 7 febbraio 1991.

C) Organismi paritetici

Osservatorio nazionale

E' costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;

b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;

c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;

d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;

e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;

f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;

g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;

h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Costituito l'Osservatorio nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori regionali con specifici compiti.

Comitato per le pari opportunità

E' costituito a livello nazionale un Comitato per le pari opportunità, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le pari opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei diritti sociali fondamentali dell'Unione europea;

con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il c.c.n.l. e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Comitato sicurezza sul lavoro

E' costituito il Comitato per la sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei R.L.S. e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente c.c.n.l.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli organismi saranno a carico delle singole Organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;*
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;*
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;*
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;*
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.*

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;*
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;*
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;*
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;*
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;*
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.*

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Quanto previsto dal comma 5 del presente articolo integra quanto disciplinato in materia di informativa, rispettivamente, dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 e dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 2

(Assetti contrattuali)

1. Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 2, primo capoverso, della Premessa, e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL), 14 gennaio 2014 (Confindustria-CISAL), 10 febbraio 2014 (Confservizi-CGIL, CISL,

UIL), 10 marzo 2014 (Confservizi-CISAL) e 17 marzo 2014 (Confservizi-UGL), le parti individuano, con il presente c.c.n.l., gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;

- un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente c.c.n.l., secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del c.c.n.l., nonché dalle modifiche ai medesimi previste dal presente accordo.

2. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Assetti contrattuali", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 3

(Contratto collettivo nazionale di lavoro)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente c.c.n.l., secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

2. Le proposte per i rinnovi del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l. e secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente c.c.n.l. è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto oggetto di rinnovo, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell' accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal c.c.n.l., verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del c.c.n.l. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

7. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Contratto collettivo nazionale di lavoro", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 4

(Secondo livello di contrattazione)

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal c.c.n.l. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le R.S.U. costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del c.c.n.l., ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero le R.S.U. già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;

- su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le R.S.A., ovvero le R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'A.N. 28 marzo 1996.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l., persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma 4 del presente articolo, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatto salvo quanto già previsto dal c.c.n.l., la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente c.c.n.l. per le materie in esso regolate:

- Costituzione dei CAE;
- Profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, ove non disciplinati dal c.c.n.l.;
- Azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- Eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- Eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarietà ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente c.c.n.l., nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza degli accordi interconfederali medesimi, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente c.c.n.l. che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., attuino processi di confluenza al c.c.n.l. medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente c.c.n.l.

9. La disciplina del presente articolo, nonché la disciplina di cui all'art. 5 del presente accordo, abrogano e sostituiscono le disposizioni di cui all'art. 29, terzo capoverso, del c.c.n.l. 23 luglio 1976, all'art. 29, terzo capoverso, dell'A.N. 25 luglio 1980, e all'art. 1, paragrafo "Contrattazione aziendale", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 5

(Procedure di negoziazione a livello aziendale)

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui all'art. 4, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2, del presente accordo, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (Titolarietà ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione dell'art. 4, comma 6, del presente accordo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. L'attivazione della procedura di cui all'art. 1, comma 3, lettera B), ultimo alinea, del presente accordo, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso del termine di cui al precedente comma 2, ovvero comma 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

Art. 2

(Retribuzione tabellare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La locuzione "retribuzione conglobata" di cui all'articolo 1 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 è sostituita in ogni parte del c.c.n.l. dalla locuzione "retribuzione tabellare".

Le parti si danno atto che con tale sostituzione nulla hanno inteso modificare della disciplina relativa all'istituto in esame.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

Art. 3

(Disciplina della retribuzione a seguito dell'applicazione della nuova classificazione)

1) A decorrere dalla data di applicazione della nuova classificazione la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:

a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella, Allegato 1, colonna A;

b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella, Allegato 1, colonna B, comprensiva dell'E.d.r. (Elemento distinto della retribuzione) di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità;

c) aumenti periodici di anzianità, quali definiti nella tabella, Allegato 1, colonna C e ferma restando la disciplina di cui all'art. 3 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;

d) importi del T.d.r. (Trattamento distinto della retribuzione) di cui all'art. 22, comma 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 (Allegato 1, colonna D);

e) indennità di mensa di cui al punto n. 8 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

f) indennità di funzione per i quadri di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, 1° comma, 2ª alinea, dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del c.c.n.l. 12 marzo 1980, così come integrato dal punto n. 4 ("trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.") dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 e dall'art. 4 ("ex nuovo terzo elemento salariale") dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, modificati come segue:

- l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, terzo periodo dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

- è abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti "ad personam" ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l'attribuzione di un minore importo dell'ex nuovo terzo elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili;

i) assegni "ad personam", eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti "ad personam" di cui al successivo punto 2).

Gli elementi retributivi di cui alle precedenti lettere costituiscono la retribuzione "normale" e sono corrisposti per 14 mensilità.

Vengono altresì confermate le indennità attualmente vigenti, legate ad effettive e/o particolari prestazioni, stabilite dalla contrattazione nazionale.

2) Ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore della nuova classificazione sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti "ad personam" pensionabili e non assorbibili, individuati nel valore indicato nella Tabella 2. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili. Nei casi in cui ai sensi dei punti 3, 4 e 5 della lettera D) dell'art. 2 "Norme di prima applicazione e norme transitorie" si procede alla ricollocazione aziendale, il trattamento "ad personam" è quello indicato nella Tabella 2 per qualifiche/figure professionali che abbiano uguali parametri di partenza e di ricollocazione. Ove non ricorra tale situazione il trattamento "ad personam" sarà determinato nell'eventuale differenza tra la somma degli elementi retributivi richiamati nelle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1 relativi all'attuale qualifica e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata.

In caso di attribuzione di un ulteriore parametro retributivo, sarà mantenuto "ad personam" fino a concorrenza l'eventuale trattamento di miglior favore risultante dalla differenza fra il valore complessivo relativo al nuovo parametro degli elementi di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1) ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento "ad personam" di cui al presente punto 2). I predetti elementi retributivi andranno considerati al netto degli aumenti derivanti da accordi collettivi o da scatti di anzianità maturati successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione.

3) Secondo quanto previsto dal punto 3), secondo alinea, dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, integrato dal presente accordo, si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzare una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno rapportati alle nuove figure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali "ad personam" per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

4) La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:

- compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;

- premio di risultato di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;

- altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal terzo comma dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.

Integrazione al punto 3 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000

La contrattazione dovrà concludersi entro tre mesi dall'accordo di rinnovo, ricorrendo, ove necessario, alle procedure del sistema di relazioni industriali previsto dal presente accordo, ivi compreso il ricorso, su richiesta di una delle parti, alla mediazione del Ministero del lavoro.

Art. 3
(Aumenti periodici di anzianità)

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il valore degli aumenti periodici di anzianità viene trasformato in cifra fissa secondo la seguente tabella:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	73.444
2°	67.242
3°	61.367
4°	56.470
5° bis	54.186
5°	51.900
6°	47.004
7°	41.129
8°	36.559
9°	32.642

Il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico per ogni biennio di anzianità di servizio.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo al compimento di ogni biennio di anzianità di servizio.

Il lavoratore ha diritto a maturare complessivamente nel corso del rapporto di lavoro presso la medesima azienda fino ad un massimo di 6 aumenti periodici di anzianità, indipendentemente dai livelli raggiunti.

In caso di avanzamenti e promozioni, di cambi di qualifica, anche nell'ambito dello stesso livello, il lavoratore conserverà il numero di A.P.A. già acquisito nella qualifica di provenienza ricalcolato sulla base del valore corrispondente al livello retributivo raggiunto, nonché le frazioni di biennio maturate.

Sono abrogati ed interamente sostituiti dalla presente disciplina gli artt. 7 e 8 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 nonché l'art. 3 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 come modificato dal punto relativo all'anno 1984, lett. a), del 17 giugno 1982.

Art. 4
(Nuovo 3° elemento salariale e trattamenti sostitutivi)

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, il nuovo terzo elemento salariale è soppresso. Conseguentemente, a decorrere dalla stessa data, i valori stabiliti dalla tabella retributiva allegati numeri da 2/A a 2/E e da 3/A a 3/E confluiscono, ferma restando in via transitoria la disciplina di cui al punto 3 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del c.c.n.l. 12 marzo 1980, così come integrato dal punto 4 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, e vengono mantenuti ai soli lavoratori già in forza a tempo indeterminato alla medesima data di stipula del presente contratto.

Art. 5
(Trattamento di fine rapporto)

E' abrogato l'articolo 6 del c.c.n.l. 12 luglio 1985.

Art. 6
(Premio di risultato)

Al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, aziendaliamente possono essere raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi e per gli effetti del Protocollo del 23 luglio 1993, con i quali definire un premio di risultato.

Tale istituto è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda.

Al fine di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio della autonomia dei cicli negoziali.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale sul premio di risultato dovrà essere avanzata con le modalità e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 2, lettera c), dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

Gli accordi aziendali individueranno:

- i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
- le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione;
- i parametri ed i criteri di misurazione della performance generale o delle performances specifiche sulle quali può eventualmente essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, etc.);
- l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;
- i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;
- i criteri di ripartizione del premio di risultato.

Fermo quanto previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 12 luglio 1985, le parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno convenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti ai contenuti delle intese relative alla definizione del premio di risultato.

In questo contesto, potranno anche essere concordati forme, tempi ed altre clausole per la informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Considerate le novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Il premio di risultato, per sua natura incerto, avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento di risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati.

Il premio, non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del t.f.r., è già comprensivo della incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali e dovrà risultare coerente con le condizioni previste per poter fruire della decontribuzione previdenziale di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e successivi provvedimenti attuativi.

Il premio - inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali - costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato potranno confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).

All'articolo 2, lettera c), dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991, il riferimento agli articoli 2 e 3 dell'accordo nazionale 27 febbraio 1987, è sostituito con il riferimento al presente articolo.

Sono abrogati l'articolo 3 del c.c.n.l. 23-7-1976, i commi 2 e 3 della seconda parte del c.c.n.l. 17 giugno 1982, l'accordo nazionale 20 maggio 1983, gli artt. 3, lett. f), e 5 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985, i punti 2 e 3 dell'accordo nazionale 27 febbraio 1987 e ogni altra norma in contrasto con la presente disciplina.

Norma transitoria

Le parti confermano quanto previsto dal terzo periodo del paragrafo intitolato Secondo livello di contrattazione del Protocollo di intesa del 10 aprile 1997.

Art. 7

(Materie ed istituti riservati all'area nazionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'art. 2 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 così come modificato dall'art. 2 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 è così sostituito:

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti e materie:

- anzianità di servizio;
- inquadramento del personale;
- quadri;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- competenze accessorie unificate;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- festività;
- traslochi;
- indennità di buonuscita e trattamento di fine rapporto, salva la disciplina di secondo livello;
- relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;
- diritti sindacali;

- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- benemerienze nazionali;
- previdenza complementare;
- congedo matrimoniale;
- contratti atipici: apprendistato (trattamento economico e normativo), contratti a tempo parziale, contratti a termine e contratti di formazione e lavoro;
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- esclusioni ex art. 25 della legge n. 223/1991;
- trattamento di malattia;
- maternità;
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero di cui alla legge n. 146/1990;
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, etc.);
- diritti sociali ed individuali: pari opportunità ed azioni positive; permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori ed utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espanti, A.I.D.S.;
- disciplina generale delle attività ricreative e culturali.

Appartengono, inoltre, alla esclusiva competenza dell'area nazionale gli istituti e le materie non espressamente demandati all'area aziendale.

 N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Parte I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Capo I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

(Relazioni industriali)

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, Organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;

- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;

- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;

- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;

- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;

- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti.

B) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione del c.c.n.l. con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;

- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del c.c.n.l., secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 2, lett. b), dell'A.N. 7 febbraio 1991;

- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite; dall'art. 2, lett. c), dell'A.N. 7 febbraio 1991.

C) Organismi paritetici

Osservatorio nazionale

E' costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Costituito l'Osservatorio nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori regionali con specifici compiti.

Comitato per le pari opportunità

E' costituito a livello nazionale un Comitato per le pari opportunità, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le pari opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei diritti sociali fondamentali dell'Unione europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il c.c.n.l. e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Comitato sicurezza sul lavoro

E' costituito il Comitato per la sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei R.L.S. e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente c.c.n.l.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli organismi saranno a carico delle singole Organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Quanto previsto dal comma 5 del presente articolo integra quanto disciplinato in materia di informativa, rispettivamente, dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 e dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 8
(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti individuano nella presente normativa uno strumento di flessibilizzazione della gestione degli orari in grado di supportare il miglioramento dell'efficienza della gestione aziendale.

A tale scopo, viene concordato quanto segue:

1) Ferma restando la durata settimanale dell'orario di lavoro fissata dagli articoli 4A, 4B, e 4C del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni, per tutto il personale tale durata è realizzata come media nell'arco di un periodo di riferimento di 4 mesi, fatti salvi i limiti minimi e massimi laddove esistenti.

2) Aziendalmente, entro tre mesi dalla stipula del presente contratto, di intesa tra le parti, dovrà essere realizzata operativamente la necessità di avvicinare al massimo con l'obiettivo di raggiungere la coincidenza tra la prestazione effettiva e l'orario contrattualmente vigente a livello nazionale od aziendale ove previsto, attraverso un riesame degli accordi che prevedono orari e/o turnazioni, che disciplinano i tempi per le prestazioni accessorie e complementari, i riposi aggiuntivi e quant'altro sarà ritenuto utile al raggiungimento dell'obiettivo medesimo.

Nel caso in cui il periodo di tre mesi sopra indicato dovesse trascorrere senza risultati utili, le parti aziendali, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la questione all'esame delle parti di livello superiore che si riuniranno entro 10 giorni dalla richiesta e nei successivi 20 giorni adotteranno le necessarie iniziative per garantire, al caso di specie, una corretta e compiuta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

3) Per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente, il tempo trascorso dal secondo autista a bordo del veicolo è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali. Il tempo di cui al precedente periodo è retribuito, a seconda del tipo di prestazione effettuata, con criteri stabiliti a livello aziendale.

Per i servizi in parola trova applicazione la disciplina del Regolamento CEE 20 dicembre 1985, n. 3820, in tema di tempi di guida, nastro lavorativo, periodi di riposo ed interruzioni.

4) In ogni caso trascorsi sei mesi dalla firma del presente accordo le parti provvederanno ad effettuare, in sede nazionale, una verifica sull'applicazione di quanto disposto con il presente articolo.

Sono abrogati gli articoli 10 e 12 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995.

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

4) di integrare le norme sull'orario con le seguenti:

- la durata settimanale dell'orario di lavoro è realizzata come media nell'arco di 17 settimane;
- a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'articolo 6 dello stesso c.c.n.l., ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

- nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'articolo 8 del c.c.n.l. 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattato nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che, entro sei mesi, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese;

- nell'ambito delle procedure previste nell'Allegato 1 si conviene che, qualora non si pervenisse ad intese relativamente al punto precedente, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

- le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro definito dal c.c.n.l., con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronti in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato;

- il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà compreso nei costi definiti dal rinnovo del secondo biennio;

- fermo restando che nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore; a tal fine, dovrà essere definita una clausola di garanzia a livello nazionale;

- sarà oggetto di approfondimento la fattispecie di regimi d'orario differenziati, per effetto della concessione di giornate ulteriori di mancata prestazione e/o di altri benefici orari, al fine dell'adeguamento all'orario nazionale;

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

Art. 6

(Norme in materia di orario di lavoro)

Con riferimento alle disposizioni integrative del c.c.n.l. previste al punto 4 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, le parti confermano e precisano quanto segue:

a) la durata settimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. Soltanto le modalità di attuazione saranno oggetto di preventivo esame congiunto secondo quanto previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. c) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985;

b) a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

c) nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'art. 8, punto 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese. Qualora non si pervenisse ad intese sulla materia, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

d) la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale nazionale, con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato. Il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà comunque compreso nei costi definiti per il rinnovo del secondo biennio;

e) nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore. A tal fine, le parti a livello aziendale effettueranno esami congiunti preventivi e periodici come previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. C) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985; ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste dall'art. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

A livello regionale, sulla base dell'andamento del fenomeno, potranno essere valutate ed individuate possibili soluzioni, compatibilmente all'organizzazione efficiente ed economica del servizio.

Al fine di assicurare il pieno rispetto della normativa sui riposi periodici previsti dall'art. 14 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, verranno realizzati a livello aziendale esami congiunti a cadenza periodica ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste all'art. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991;

f) in presenza di regimi di orario differenziati per effetto della concessione di giornate ulteriori di mancata prestazione e/o di altri benefici orari, le parti a livello aziendale procedono ad un approfondimento al fine dell'adeguamento alla normativa nazionale.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Parte III

ORARIO DI LAVORO

Art. 27

(Orario di lavoro)

1. Per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;

- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal regolamento CE n. 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.

2. L'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione è di pertinenza aziendale.

Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985.

3. A livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni.

4. Nelle aziende ove, nonostante la previsione di cui al precedente comma 3 e sino all'attuazione dello stesso, persista un regime contrattuale di durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo pieno inferiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo, le prestazioni lavorative eccedenti detta durata e fino al limite medio di cui al citato comma 1, primo capoverso, vengono considerate lavoro supplementare volontario e sono retribuite, fatto salvo quanto concordato a livello aziendale, con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria normale di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l., fatta esclusione per i ratei di 13^a e 14^a mensilità.

5. Al fine di adeguare la prestazione effettiva all'orario contrattuale, nazionale o aziendale, a livello aziendale vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese.

6. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa, decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, in assenza e fino alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero. Conseguentemente, l'azienda può provvedere alla rielaborazione dei turni di servizio e, nel qual caso, le parti, al solo fine di verificare la corretta elaborazione di quanto previsto al capoverso precedente, procedono ai sensi dell'articolo 3, lett. c) dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l. all'esame congiunto degli effetti prodotti dalla nuova articolazione dei turni di servizio.

7. Per le autolinee di competenza statale e per i servizi extraurbani che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e del D.Lgs. n. 234/2007 e loro rispettive modifiche ed integrazioni successive, il computo dell'orario di lavoro nei limiti medio e massimi di cui ai commi 1 e 2, secondo capoverso, del presente accordo è disciplinato ai sensi delle predette normative.

Ai fini del presente accordo si adottano pertanto, in quanto applicabili, le definizioni di cui all'art. 4 del richiamato regolamento e all'art. 3 del richiamato decreto legislativo.

Fermi restando gli accordi e di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione di cui all'art. 1, punto 5, paragrafo "il sistema delle relazioni industriali", dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo di c.c.n.l.

Al personale di cui al presente comma, l'azienda è tenuta, su richiesta del lavoratore, a fornire copia entro 30 giorni dalla richiesta medesima del registro di cui al D.Lgs. n. 234/2007, art. 8, comma 2 e s.m.i.

8. Entro il termine di scadenza del presente accordo, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, potranno essere definiti tra le parti accordi che prevedano nella programmazione dei turni di servizio del personale di esercizio l'eccedenza fino ad un massimo di 60 minuti del limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2, nei casi in cui:

- l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate dalle parti e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro tre mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., ovvero entro trenta giorni dall'insorgenza della situazione di crisi se successiva alla predetta stipula;

- l'azienda debba realizzare temporaneamente, su richiesta dell'ente affidante, programmi di servizio straordinari di trasporto pubblico connessi a particolari eventi programmati di carattere nazionale, regionale o locale, con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro il mese precedente all'inizio del corrispondente evento considerato.

Decorsi i rispettivi termini di cui sopra, in assenza dell'accordo aziendale le predette aziende procedono, per effetto del presente accordo, alla programmazione dei turni di lavoro, prevedendo per ogni dipendente un incremento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 ore nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane, anche eventualmente in eccedenza al limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2.

La programmazione dei turni di servizio attivata ai sensi del capoverso precedente ha una durata massima pari a:

- due periodi plurisettimanali consecutivi di compensazione di 26 settimane, prorogabile per successivi periodi analoghi ricompresi fino al 31 dicembre 2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 6, qualora permangono le relative causali;

- alla durata del programma di servizio straordinario che ne ha determinato l'attivazione, nel limite di non più di due eventi per ognuno degli anni di calendario ricompresi fino al 31 dicembre 2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 6.

Entro la scadenza di sei mesi dall'attivazione da parte aziendale dei turni di servizio di cui al primo alinea del precedente capoverso del presente comma 6, le parti procedono, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato, all'esame congiunto sugli effetti prodotti dalla nuova turnazione, sia relativamente alle condizioni di lavoro determinatesi sia relativamente all'andamento della situazione di crisi economico-finanziaria dell'azienda.

In qualsiasi momento intervenga, l'accordo tra le parti di livello aziendale di cui al primo capoverso del presente comma 6 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

9. La presente disciplina abroga: gli artt. 4 a), fatta eccezione per l'ultimo periodo del punto 4/A.1, 4 b), 4 c), commi da 1 a 4, del c.c.n.l. 23 luglio 1976; l'art. 4 dell'A.N. 12 luglio 1985; il punto 12 dell'A.N. 2 ottobre 1989; l'art. 8 dell'A.N. 25 luglio 1997; l'art. 6 dell'A.N. 27 novembre 2000.

Art. 28

(Lavoro straordinario)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 dell'A.N. 12 marzo 1980 di rinnovo del c.c.n.l., si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. 27, comma 1, primo capoverso, del presente accordo, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

2. In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 dell'articolo 27.

Al conseguimento del predetto limite massimo individuale non concorrono le ore di straordinario svolte:

- ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.;

- ai sensi del secondo e terzo capoverso del comma 8 dell'art. 27 del presente accordo, nel qual caso conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono prestate dal lavoratore;

- per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;

- entro il limite massimo di 66 ore/anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.

Art. 29

(Festività soppresse)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite di cui agli accordi interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e all'accordo nazionale 27 febbraio 1979, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal c.c.n.l. e riferiti a:

- 19 marzo (San Giuseppe);

- Ascensione;

- Corpus Domini;

- 4 novembre (Unità Nazionale).

2. Ove per esigenze di servizio i permessi o le ferie di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

3. La disciplina del presente articolo sostituisce quella prevista per il settore in attuazione degli accordi interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo accordo nazionale 27 febbraio 1979.

N.d.R.: L'accordo 26 aprile 2016 prevede quanto segue:

Art. 29

(Festività soppresse)

Si conferma che le giornate di ferie a livello nazionale sono disciplinate dall'articolo 10 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 e dall'art. 5 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. A tale disposizione vanno aggiunte 4 giornate a titolo di festività soppresse, secondo il disposto di cui all'articolo 29 (Festività soppresse) dell'AN del 28 novembre 2015.

Art. 9

(Contratti atipici)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si conferma il contenuto dell'articolo 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 con le seguenti modifiche:

A) **Contratto a termine ex articolo 23, legge n. 56/1987**

Il punto 2) è sostituito dai seguenti:

2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

3) per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi che non sia possibile eseguire in base al normale organico ed ai normali programmi di lavoro.

Al penultimo periodo, dopo le parole 10 mesi, aggiungere: prorogabile nei limiti e con le modalità stabilite dall'articolo 2) della legge 18 aprile 1962, n. 230.

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

B) **Lavoro a tempo parziale**

Sostituire la lettera m) con la seguente:

m) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro eccedente rispetto all'orario ridotto concordato, in attuazione dei commi 3, lettera c), e 4 dell'articolo 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le ore di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale con la maggiorazione del 9% nei limiti di 12 ore mensili per i part-time orizzontali e di 88 ore annue per i part-time verticali. Il lavoro

eccedente l'orario ridotto concordato prestato in giorno festivo sarà compensato con quote orarie maggiorate del 18%.

Sostituire la lettera n) con la seguente:

n) Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale, al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- studio, volontariato, etc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Contratti a termine e a tempo parziale

Al 1°, 2° e 3° alinea sostituire 30%, 20% e 15% rispettivamente con 35%, 25% e 20%.

C) Contratto di formazione e lavoro

Retribuzione

Inserire, dopo il primo, il seguente periodo:

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dal presente articolo non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo indeterminato.

Trattamento di malattia

E' aggiunto il seguente periodo:

Dal mese successivo a quello di stipula del presente accordo nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del successivo paragrafo intitolato Retribuzione.

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito fino a concorrenza quanto erogato dall'azienda.

Utilizzo del C.F.L.

E' abrogato il primo periodo.

Il secondo comma è sostituito dal seguente:

Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto e formazione lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Dichiarazione delle parti

In relazione al contenuto dell'accordo sul lavoro del 24 settembre 1996 e a quanto dello stesso recepito nel recente provvedimento di legge in materia di promozione dell'occupazione (legge 24 giugno 1997, n. 196), le parti convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo nazionale per armonizzare la disciplina contrattuale contenuta nel c.c.n.l. e per verificare congiuntamente le modalità di applicazione nel settore delle nuove tipologie di rapporti di lavoro individuate dalla legislazione.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Parte II

MERCATO DEL LAVORO

Art. 17

(Costituzione del rapporto di lavoro)

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente c.c.n.l. disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l., o riconosciute in azienda.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
 - l'identità delle parti;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il c.c.n.l. applicato;
 - il parametro retributivo di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;

- la durata del periodo di prova;

- la residenza di lavoro;

- l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:

- il documento di identità;

- il titolo di studio;

- il codice fiscale;

- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

7. Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al D.Lgs. n. 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato. Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'artt. 1406 e seguenti del codice civile.

8. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'articolo 2 dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 19

(Contratto a termine)

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente c.c.n.l., l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

7. Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le R.S.A./R.S.U. o in assenza di queste con le Organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.

9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della specifica progressione parametrica di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'A.N. 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'A.N. 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del verbale di riunione 10 ottobre 2001. La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal mese successivo a quello di entrata in vigore del presente accordo.

10. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015.

La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. A), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo le disposizioni sulle modalità di computo del part-time ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori sono sostituite dalla seguente: le anzianità di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'A.N. 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'A.N. 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del verbale di riunione 10 ottobre 2001, maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;

- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

5. Nel contratto part time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.

Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- inizio servizio - ore 14,30;

- ore 14,00 - fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:

- inizio servizio - ore 16,00;

- ore 14,00 - fine servizio.

Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite, la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere definiti dalle parti ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola elastica.

6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

7. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 6 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria, come definita ai sensi dell'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sulla base di calcolo di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

9. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art. 33, comma 3, lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore

alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a) in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;

b) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

13. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

14. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 15 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente accordo.

15. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente R.S.U., o R.S.A. ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Ai sensi della legge n. 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 11 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.

I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.

19. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

Qualora non fossero già state prodotte in precedenza dal lavoratore, le comunicazioni di cui al precedente capoverso vanno corredate della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno rispettivamente titolo.

Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 20 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente R.S.U., o R.S.A., ove esistenti, ovvero da un Rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

L'eventuale diniego dell'azienda alla richiesta di modifica o sospensione delle clausole elastiche, inoltrata ai sensi del comma 18 del presente articolo, deve essere motivata per iscritto in relazione alla oggettiva incompatibilità con le esigenze produttive aziendali.

20. La variazione di cui al comma 17 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5%, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l., utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

21. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il t.f.r. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando

quanto previsto dal comma 15 del presente articolo.

23. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

24. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 2, lett. B), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 21

(Contratto di inserimento/reinserimento)

1. A seguito dell'abrogazione della forma di rapporto di lavoro con contratto di inserimento/reinserimento, disposta dall'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l., le quali ai sensi dell'art. 1, comma 15, della medesima legge, restano transitoriamente in vigore per i contratti di inserimento/reinserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012 ed in corso alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 22

(Contratto di apprendistato professionalizzante)

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal c.c.n.l. ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'Allegato 2 al presente c.c.n.l.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto Allegato 1, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi la stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

8. L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (art. 20/A e 20/B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'A.N. 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;

- dal 25° al 30° mese: 30%;

- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà

proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.

12. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal c.c.n.l.

16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale. Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.

L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.

Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

21. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato-regioni 21 dicembre 2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle R.S.U./R.S.A., l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.

23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

25. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal **decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000**.

L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.

26. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.Lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

27. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lettere D) e D1), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 23

(Somministrazione a tempo determinato)

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla R.S.U. o R.S.A. ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/20015.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. E), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 24

(Telelavoro)

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, ante-tempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.

8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di Rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.

13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

14. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. F), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 25

(Altre tipologie di lavoro flessibile)

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente c.c.n.l. con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente accordo.

Art. 26

(Percentuali di utilizzo)

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 20, comma 15, del presente accordo, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;

- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.

4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

5. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2/A dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 26 aprile 2016 prevede quanto segue:

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

Al comma 14, le parole "comma 15" sono sostituite dalla parola "comma".

Al comma 22, le parole "comma 15" sono sostituite dalle parole "comma 16".

Art. 10

(Linee generali della riforma dell'inquadramento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con la sottoscrizione del Protocollo di intesa del 10 aprile 1997 le parti hanno fissato, tra le altre tematiche, gli obiettivi e le linee di intervento in tema di riforma del sistema classificatorio.

E' stato infatti espressamente sancito che in tempi assai ravvicinati venga definito il nuovo assetto classificatorio del personale autotranviario.

In questo contesto, le parti convengono di definire entro il 31 dicembre 1997 il nuovo sistema classificatorio, da collocare all'interno delle compatibilità economiche del secondo biennio contrattuale, secondo le seguenti linee generali ed applicate nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale dell'azienda e nell'ambito del vigente modello delle relazioni industriali.

Tale assetto è da attuare attraverso il passaggio dall'attuale sistema articolato per livelli, ad uno nuovo basato su aree produttive ed aree professionali, all'interno delle quali è possibile prevedere una pluralità di parametri retributivi in cui il personale possa essere collocato in funzione delle esigenze della organizzazione aziendale nonché dello sviluppo della professionalità, della positiva valutazione della competenza, del merito e del grado di conoscenza acquisiti, secondo modalità e criteri oggettivi da concordare.

In questo ambito è concepito un complessivo assetto del sistema classificatorio in grado di supportare un nuovo modello di struttura organizzativa aziendale, attraverso la sostituzione degli attuali livelli di inquadramento con aree professionali, la ricomposizione delle mansioni e l'attenuazione delle caratteristiche gerarchiche dell'organizzazione, ricomprendendo, altresì, professionalità e profili attualmente non presenti nel vigente sistema classificatorio.

Il nuovo assetto classificatorio dovrà basarsi sui concetti di Aree produttive e di Aree professionali in cui:

- per Aree produttive, che potranno essere articolate in relazione alle diverse modalità di trasporto (su gomma, su ferro, su via d'acqua), si intendono macro entità che aggregano funzioni ed attività omogenee, quali ad esempio:

- Area produttiva Esercizio (E)

- Area produttiva Impianti/manutenzione (M)

- Area produttiva Gest. sviluppo-amministrazione (U)

- Area produttiva Ausiliaria (AG).

- Per Aree professionali si intendono, invece, l'insieme delle caratteristiche, dei requisiti, delle competenze e delle responsabilità che identificano un ambito professionale ampio ma omogeneo.

Ciascuna area professionale, al fine di porre le basi per forme di gestione e politiche delle risorse umane, ricomprende una pluralità di parametri retributivi crescenti, a partire da quello di base inferiore a quello in atto, che non esclude il ricorso al C.f.l.

Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro continueranno ad essere effettuate secondo le norme di cui all'accordo nazionale 11 aprile 1995 e prevederanno, al momento del passaggio a tempo indeterminato, l'inquadramento previsto dal nuovo sistema classificatorio.

Il riconoscimento del parametro retributivo è collegato al merito ed alla competenza positivamente accertata, secondo modalità e criteri oggettivi da concordare nelle linee generali in fase di definizione del nuovo inquadramento, nonché attraverso un adeguato sistema formativo e la previsione di percorsi professionali ed economici. Nella determinazione dei predetti criteri e modalità si terrà conto delle diverse condizioni organizzative ed operative delle aziende del settore, nonché delle classi dimensionali delle medesime.

Il nuovo sistema dovrà ricomprendere anche le c.d. attività ausiliarie (sosta, parcheggi, ecc.), attraverso l'individuazione di soluzioni coerenti con le condizioni di mercato.

Nelle more di tale definizione, allo scopo di determinare situazioni di certezza contrattuale e giuridica - vista l'intesa del 10 aprile 1997 - e di favorire con ciò anche opportunità occupazionali, le parti convengono quanto segue:

L'area produttiva ausiliaria sopra richiamata potrà prevedere una o più figure professionali di tipo operativo in relazione alle dimensioni e/o alle modalità organizzative delle attività riguardanti la sosta ed i parcheggi, etc.

Fra tali attività vanno ricompresi anche i compiti di prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di sosta, di cui alla legge 15 maggio 1997, n. 127, art. 17, comma 132.

In via transitoria, in attesa della completa definizione dell'assetto delle figure professionali dell'area ausiliaria che, in ogni caso, dovrà essere coerente con i presenti criteri e contenuti, verranno fissate, entro il 10 agosto 1997, le retribuzioni tabellari e relativi parametri per ciascuna delle seguenti figure professionali:

- la prima ricomprendente prevalentemente attività di supporto ed ausilio alla clientela;
- la seconda ricomprendente prevalentemente attività di prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di sosta di cui anche al citato art. 17, comma 132, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

Nell'attuale fase transitoria, in attesa della definizione delle nuove norme, laddove le modalità organizzative della sosta e dei parcheggi lo rendessero utile, in sede aziendale, potrà essere previsto l'accorpamento delle indicate tipologie di attività.

Viene prevista un'area professionale quadri.

Il collocamento in una determinata area produttiva ed in una specifica area professionale dovrà comunque garantire le flessibilità vigenti e quelle in atto aziendalmente, nonché consentire, con criteri e modalità da definire aziendalmente, la mobilità del lavoratore anche nelle mansioni tipiche di altre aree produttive/professionali, nel rispetto delle norme vigenti.

Fermo restando che il nuovo inquadramento dovrà comunque contribuire a realizzare la riduzione in modo strutturale della dinamica del costo del lavoro, le parti convengono che nelle aree produttive strategiche, per le figure tipiche, verranno individuati parametri retributivi ulteriori in termini di sviluppo professionale rispetto all'attuale scala parametrica.

In tale ambito, per l'attuale qualifica di agente di movimento, viene individuato un parametro retributivo ulteriore da riconoscere al conseguimento di un ulteriore periodo di guida effettiva e al verificarsi di altre condizioni che verranno concordate tra le parti. Per il personale in servizio tale risultato verrà attuato in maniera graduale.

Le parti convengono di porre in essere, nell'ambito del nuovo inquadramento del personale, un sistema retributivo idoneo a consentire la revisione di quanto previsto dal paragrafo 7, lettera c), dell'accordo nazionale 11 aprile 1995, intitolato Incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei C.f.l..

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

2) di voler pervenire ad un nuovo inquadramento professionale imperniato su quattro aree operative (esercizio, amministrazione e servizi, manutenzione impianti ed officine, servizi ausiliari per la mobilità) e su quattro aree professionali (mansioni gestionali e professionali, mansioni di coordinamento/specialisti, operatori, ausiliari e generici).

Perni del nuovo inquadramento sono:

- un parametro 100 dimensionato per assicurare che lo sviluppo parametrico nelle aree della manutenzione e dei servizi ausiliari siano paragonabili a quelli dei contratti di settori corrispondenti;

- uno sviluppo della figura dell'operatore di esercizio su quattro parametri, assumendo come riferimento i livelli salariali esistenti ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla base dell'attuale parametrizzazione si collocano a 127 e a 166; la modalità d'accesso è di 9 anni di guida effettiva compresi contratti atipici dal primo al secondo, di 7 dal secondo al terzo, di 5 dal terzo al quarto;

- uno sviluppo della figura del macchinista su quattro parametri assumendo come riferimento il livello salariale esistente ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla scala dell'attuale parametrizzazione si collocano a 139 e 173; la modalità d'accesso è identica a quella dell'operatore d'esercizio;

- un posizionamento di due figure professionali dell'area dei coordinatori e specialisti del personale di stazione, la prima assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 175 e la seconda, diversificata secondo la complessità del sistema, assumendo i parametri 184 e 191;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore d'ufficio su 4 parametri, assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore di manutenzione su tre parametri assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159. Si introduce la figura dell'operatore certificatore come figura autonoma e distinta dalle altre figure di operatore assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 164;

- sull'insieme delle altre problematiche della classificazione ed in particolare sulle declaratorie, sui profili professionali e il loro apprezzamento, sulle tabelle di derivazione e sulle norme generali, le parti proseguiranno il lavoro svolto per definire in modo complessivo e coerente la nuova classificazione. Per le modifiche apportate da ultimo in materia di inquadramento dei lavoratori si veda l'art. 2 dell'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 riportato in calce al testo del c.c.n.l.

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 18 novembre 2004 prevede quanto segue:

A) Contratti a termine

Il presente articolo disciplina, integrandole, le norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, all'art. 8 del R.D. n. 148/1931 e alla normativa vigente in materia.

La durata minima è pari a 30 giorni di calendario per tutti i contratti a termine ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

La durata massima è pari a 12 mesi prorogabili per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi.

Dal predetto limite massimo sono esclusi i contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato, informeranno i lavoratori assunti a termine nello stesso profilo professionale, il cui contratto sia ancora in corso o scaduto da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta scritta entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto.

Le aziende, nella informativa sopra richiamata, comunicano le modalità della precedenza e le modalità di una eventuale assunzione.

Gli interessati manifestano all'azienda la propria disponibilità entro i 7 giorni successivi alla ricezione della informativa.

Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le R.S.A./R.S.U. o, in assenza di queste, con le Organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni.

Con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche le aziende, d'intesa con le strutture competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., potranno convenire l'innalzamento del limite di sette mesi, compresa l'eventuale proroga, di cui all'art. 10, comma 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Nelle situazioni di cui all'art. 10, comma 7, lett. a) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 18 mesi.

Qualora l'assunzione a termine sia manifestamente volta ad eludere le disposizioni di cui alla lett. A) del presente articolo saranno applicabili le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato.

E' abrogato l'art. 61 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 così come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) e dalla seguente disciplina:

a) premesso che per "tempo pieno" si intende l'orario normale settimanale di lavoro fissato dal contratto collettivo nazionale o da accordo aziendale ove previsto, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno o ad orario ridotto alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. Tale combinazione sarà oggetto di esame congiunto tra azienda e Rappresentanze sindacali aziendali.

Ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta a livello nazionale o eventualmente aziendale, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

I conseguenti trattamenti economici (nazionali e aziendali) saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche con riferimento a turni articolati su una sola

delle due fasce orarie prestabilite così determinate: prima fascia da inizio servizio fino alle ore 13, con possibilità di estensione fino alle ore 14 per oggettive esigenze aziendali previa informativa alle Rappresentanze sindacali aziendali; la seconda dalle ore 14 a fine servizio.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la prestazione è effettuata in modo continuativo, sia per i servizi urbani che per quelli extraurbani, fatta salva la possibilità a livello aziendale di concordare tra le parti aziendali le modalità di svolgimento non continuativo per tipologie particolari di servizio. Nei servizi extraurbani la prestazione lavorativa nel part-time orizzontale si intende effettuata in modo continuativo quando la stessa sia resa nell'ambito di un impegno giornaliero così determinato:

- per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;
- per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, così come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie prestabilite non configura una fattispecie di clausola flessibile.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno;

b) la prestazione giornaliera del part-time orizzontale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario settimanale nazionale o aziendale, ove esistente, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi.

Per il part-time verticale la prestazione media settimanale non potrà essere inferiore al 35% della predetta durata;

c) al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese;

d) le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano con le modalità stabilite dall'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sulle basi individuate dall'art. 3 del c.c.n.l. 27 novembre 2000;

e) per i tempi accessori e complementari all'attività di guida del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nazionale;

f) il lavoratore a tempo parziale ha diritto alle indennità di trasferta e di diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli artt. 20/A e 21/A (Federtrasporti e FENIT) e 20/B e 21/B (ANAC) del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni;

g) i lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno;

h) ferma restando la disciplina, i trattamenti economici, nazionali e aziendali, relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate;

i) per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni vigenti;

l) nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, in caso di specifiche esigenze organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal contratto nazionale o aziendale ove esistente. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuare all'interno della fascia oraria prestabilita di cui alla lett. a) che precede e in continuità con la prestazione lavorativa.

Le ore supplementari di cui al punto precedente saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

A livello aziendale, le aziende e le Organizzazioni sindacali potranno convenire forme di compensazione del lavoro supplementare alternative a quelle previste.

Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per le ore eccedenti l'orario normale settimanale previsto dal c.c.n.l. o da accordo aziendale ove esistente;

m) fermo restando quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla Direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali;

n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio;

o) a livello aziendale le parti disciplineranno la precedenza nell'assunzione a tempo pieno dei lavoratori part-time, definendone i criteri di preferenza, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dar luogo ad alcun provvedimento disciplinare;

p) su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa come previsto dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come sostituiti dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Su accordo scritto tra lavoratore ed azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

Il lavoratore può esercitare un diritto di ripensamento in ordine alle clausole flessibili ed elastiche sottoscritte sufficientemente motivato, con un preavviso di 30 giorni e non prima di 5 mesi dalla attivazione delle clausole stesse per le seguenti motivazioni:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- gravi motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- opportunità di lavoro integrativo, da documentare all'atto dell'effettiva formalizzazione del rapporto.

Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare.

L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni e sono compensate con una maggiorazione del 5% calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario, relativa alle ore prestate in aumento.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, con una maggiorazione del 5% calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

Le predette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della salute.

La disciplina di cui al presente articolo si applica ai contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

Si intendono richiamate le norme di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

Per tutto quanto non espressamente richiamato si fa riferimento alle leggi vigenti citate in premessa.

C) Contratto di inserimento/reinserimento

1. Premessa

In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

2. Forma ed elementi del contratto e del progetto

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- il parametro retributivo.

Nel progetto verranno indicati:

- il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

3. Durata del contratto

Il contratto di inserimento avrà una durata massima, di norma, pari a:

- 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori delle aree professionali 1^a, 2^a e 3^a;
- 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori dell'area professionale 4^a.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

4. Attività formativa

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 40 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

5. Rapporto di lavoro

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
- 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da Consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola impresa.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

6. Retribuzione

La retribuzione per gli assunti con contratto di inserimento è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'ex indennità di contingenza, dal t.d.r., dall'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, lett. a), dall'indennità di mensa, dall'indennità domenicale, relativi ai parametri di seguito indicati.

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro di ingresso per colui che vanta una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale indicato nel progetto. Per colui che non si trova nella condizione predetta sarà attribuito il parametro iniziale della figura professionale al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1^a, di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2^a, di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3^a. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e capotreno la riduzione è di 6 punti parametrali.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non comporta l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente

corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa nei termini previsti dal contratto collettivo nazionale (indennità di diaria e trasferta, di lavoro straordinario, festivo e notturno).

E' abrogato il punto 9, lett. A), dell'art. 2 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, che rimane in vigore transitoriamente per i c.f.l. in corso, tenuto, comunque, conto di quanto previsto dalla clausola di salvaguardia.

7. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

Le assenze per malattia e infortunio, superiori a 10 giorni contributivi, comportano un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento ferma restando la durata massima di 18 mesi.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali ed assicurativi.

Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito, dalle aziende, un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del primo periodo del paragrafo intitolato "Retribuzione".

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.

8. Limitazioni sull'utilizzo

La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti.

Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

D) Apprendistato professionalizzante

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni, quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

1. Disciplina del rapporto

Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori delle aree professionali 1^a, 2^a e 3^a.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il contratto preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normale occorrente per tali acquisizioni.

La durata massima del periodo dell'apprendistato è fissata in 36 mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il t.d.r., l'indennità di mensa e

i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;
- dal 25° al 30° mese: 30%;
- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°.

Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.

Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia al lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui ai commi precedenti.

Alla conclusione del contratto di apprendistato, il termine di preavviso, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro, è di 15 giorni.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge, salvo quanto previsto in premessa dal presente articolo.

2. Svolgimento della formazione

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Ove la regolamentazione regionale intervenga durante lo svolgimento del contratto d'apprendistato, dal momento d'entrata in vigore della stessa, al rapporto viene applicata la disciplina dell'"apprendistato professionalizzante" riconoscendo al lavoratore l'attività formativa svolta ed il periodo di tempo già effettuato come apprendista.

3. Avviso comune

Le parti si impegnano a definire un apposito avviso comune sui profili formativi da porre all'attenzione degli Organi competenti entro il 31 gennaio 2005.

D1) Apprendistato (disciplina transitoria)

In attesa dell'operatività del nuovo apprendistato professionalizzante, determinata dalla definizione della prevista regolamentazione delle diverse regioni, per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento, in via transitoria, alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 15 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
- 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il contratto preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.

Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le aree operative e le aree professionali 1^a, 2^a e 3^a.

La durata massima dell'apprendistato è fissata in 36 mesi.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'art. 16, comma 2 della legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, comma 2, legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, delle quali 40 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo legate alle prestazioni proprie della figura professionale rivestita.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro d'accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda, l'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il t.d.r., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;
- dal 25° al 30° mese: 30%;
- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°.

Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.

Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia al lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui ai commi precedenti.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con il contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei ventiquattro mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Lavoro somministrato

L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine. La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con il D.Lgs. n. 626/1994, che abbiano ridotto il personale nell'anno

precedente o che non abbiano nello stesso periodo confermato contratti in scadenza.

I lavoratori con contratto di somministrazione non possono superare il 2% dell'organico delle aree operative di riferimento, con un minimo di contratti attivabili di 5 unità.

F) Telelavoro

Il "telelavoro" potrà essere utilizzato dalle aziende a richiesta dei lavoratori interessati esclusivamente per il personale dell'area professionale 1^a, 2^a e 3^a appartenenti all'area operativa amministrazione e servizi, previo specifico accordo sindacale con le OO.SS. aziendali firmatarie del c.c.n.l. e nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo.

I lavoratori con contratto di telelavoro non potranno, in ogni caso, superare la percentuale del 2% dei lavoratori a tempo indeterminato a tempo pieno, dell'area interessata.

G) Lavoro ripartito

Le parti, considerate le specificità del settore, concordano che l'istituto del "lavoro ripartito" potrà essere utilizzato dalle aziende su base volontaria, a domanda dei lavoratori a tempo indeterminato interessati e, comunque, entro il 2% dei lavoratori a tempo indeterminato, fatto salvo il numero minimo di quattro contratti.

Art. 2/A

(Percentuali di utilizzo)

Fatte salve le tipologie contrattuali di cui alle lett. C) e D) (Apprendistato ed inserimento) le percentuali di utilizzo delle forme contrattuali a tempo determinato nonché dei contratti part-time a tempo indeterminato:

a) nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;

b) nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

c) nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

Se dall'applicazione delle predette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

Tali limitazioni non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, commi 7 e 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Sono esclusi dalle percentuali predette i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore. Rientrano invece nelle percentuali predette i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, i quali sono attivabili nel limite del 3% con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni fatto, comunque, salvo il minimo di 5 unità attivabili.

Art. 11

(Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti,

- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/1993 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;
- ritenuto di poter dare attuazione a quanto previsto dagli articoli 14 e 15 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e dal verbale di accordo 28 marzo 1996, decidono di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il c.c.n.l. una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale.

Le parti sono impegnate entro il 31 dicembre 1997 a definire le modalità per la costituzione del relativo Fondo pensioni. A tal fine viene costituita una commissione paritetica.

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore, a decorrere dal 1° ottobre 1998, sono stabilite come segue:

- sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.) istituito dal presente accordo:
 - 1% a carico del lavoratore;
 - 1% a carico dell'impresa;
 - sulla quota di t.f.r. da maturare nell'anno:
 - 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale;
 - 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni;
 - 100% per il lavoratore di prima occupazione.

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività del Fondo nazionale.

Gli oneri contributivi a carico dei lavoratori e imprese sono subordinati alla effettiva operatività del Fondo.

Le parti determineranno nella fase costitutiva del Fondo la contribuzione straordinaria necessaria all'avvio del Fondo stesso, tenuto conto della quota prevista dagli accordi citati in premessa.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2000 prevede quanto segue:

Verbale di riunione (*)

Addì 18 dicembre 2000, presso la sede sociale del Fondo "Priamo", Federtrasporti, Fenit ed ANAV e le Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-Trasporti si sono incontrate per adeguare l'art. 12 della fonte istitutiva, in materia di contribuzioni al Fondo, alla previsione di cui all'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri-internavigatori 2000-2003.

Conseguentemente, ferma restando la decorrenza prevista nell'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 (fonte istitutiva), a partire dalla retribuzione relativa al mese di luglio 2001, relativamente agli aderenti al Fondo "Priamo", la misura della contribuzione, sempre sulla base retributiva prevista dall'art. 12 della fonte istitutiva, rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori, sarà incrementata come segue:

- 2% a carico azienda;

- 2% a carico del lavoratore.

Le parti istitutive, infine, prendono atto che, con riferimento ai lavoratori aderenti al Fondo con almeno 18 anni di contributi alla data del 31 dicembre 1995, le nuove percentuali di contribuzione sopra indicate, a partire dalla medesima data, comportano alla luce delle normative di legge decorrenti dal 1° gennaio 2001 e concernenti il nuovo regime fiscale dei Fondi pensione, un adeguamento della quota di t.f.r. da destinare al Fondo riferita a tali lavoratori, la quale sarà, pertanto, incrementata di una percentuale pari allo 0,27 con conseguente diminuzione dell'accantonamento annuale. Il costo di tale operazione, per quest'ultimi lavoratori sarà, in linea con quanto previsto dall'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000, a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

(*) Il presente verbale non è inserito nel testo coordinato e ne modifica, pertanto, il contenuto.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Art. 38

(Welfare)

Le parti convengono di destinare una somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente c.c.n.l., sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) e b).

A tal fine sarà istituita entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una commissione tecnica e paritetica, che concluderà i propri lavori entro i successivi tre mesi.

Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente c.c.n.l.

a) Previdenza integrativa

Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo mensile, in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo e da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo.

Per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per i lavoratori che alla data del 1° luglio 2017 non risultino iscritti a Priamo, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi anche a carico delle aziende.

b) Assistenza sanitaria integrativa

Si conviene l'istituzione di un Fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente c.c.n.l. (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i.

Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.

Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo. Nell'ambito del rinnovo del presente c.c.n.l., le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

Art. 12

(Limiti di età per l'ammissione in servizio)

Il punto 2 del comma 1 dell'articolo 10 del Regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è modificato come segue:

2) di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18 anno di età.

Art. 13

(Quadri)

Le parti confermano l'intendimento di valorizzare il ruolo dei quadri delle aziende del settore attraverso una più specifica individuazione delle responsabilità e delle attribuzioni in occasione della riforma della classificazione, di cui all'art. 9 del presente accordo.

Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge n. 190/1985 e individuati nell'ambito degli attuali livelli 1 e 2 potrà essere definito, d'intesa tra le parti, a livello aziendale,

un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori predeterminata.

A livello locale verranno definite la natura dei progetti e le grandezze economiche collegate in modo direttamente proporzionale alla misura di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Tale istituto rappresenta un nuovo sistema, per il futuro, di una retribuzione funzionale, finalizzata esclusivamente a quei quadri per i quali vengono richieste dalle aziende specifiche e verificate responsabilità.

Art. 14
(Riposo periodico)

Il riposo periodico cade normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo periodico in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo periodico.

In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo ed al 50% della retribuzione tabellare per le ore eventualmente non lavorate ove il servizio prestato fosse inferiore all'orario normale giornaliero, nella eccezionale ipotesi di mancata concessione del riposo periodico con definitiva perdita dello stesso a causa di speciali esigenze di esercizio tale da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, è altresì corrisposta una indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.

Le parti, con la norma di cui al presente articolo, non intendono modificare il numero dei riposi in atto aziendali.

Art. 15
(Molestie sessuali)

Saranno considerati comportamenti lesivi della dignità della persona tutte le forme di molestie e ricatto ai fini sessuali.

Le aziende, le OO.SS. e i CPO, ove costituiti, dovranno dare divulgazione e dare atto a tutti gli adempimenti necessari per l'attuazione della raccomandazione CEE del 27 novembre 1991.

Dovranno porsi in essere, altresì, azioni di prevenzione con soluzioni per le situazioni a rischio.

Art. 16
(Azioni positive)

In attuazione dell'art. 1, punto a), legge n. 125/1991, al fine di promuovere l'inserimento di forza lavoro femminile, attualmente sottorappresentata nel settore del trasporto pubblico locale, si attueranno soluzioni e misure transitorie che consentiranno di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche per cui è prevista l'assegnazione.

In occasione di reperimento di personale esterno per le assunzioni, le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile anche in riferimento a particolari categorie di personale.

Le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile.

Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alla legge n. 1204/1971 debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

Art. 17
(Lavori usuranti)

Le parti convengono di insediare una commissione paritetica sui lavori usuranti di cui alla legge n. 335/1995.

Art. 18
(Copertura previdenziale dei periodi di malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono di verificare entro il 31 dicembre 1997, anche nel rispetto della invarianza degli oneri a carico delle aziende, la possibilità di ricercare soluzioni alla copertura previdenziale dei periodi di malattia.

N.d.R.: l'accordo 19 settembre 2005 prevede quanto segue:

Il presente accordo fa parte integrante del c.c.n.l. dei lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, ecc.).

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero altri interventi operatori e malattie debitamente certificate e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5 e 6 del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori 12 mesi. Trascorso il predetto periodo di 30 mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1, del presente accordo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinari dall'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato 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 con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5 e 6 del precedente art. 1.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente punto 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua

assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1 e 2, ed all'art. 3, punti 1 e 2, integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal c.c.n.l.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (Area operativa della mobilità).

Art. 4

(Aspettativa)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, è modificato come segue:

- successivamente alla fattispecie di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute è concessa per una durata massima di 6 mesi senza retribuzione;
- il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";
- fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7 e 8 dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:
 - retribuzione tabellare;
 - ex contingenza;
 - scatti di anzianità;
 - TDR;
 - trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000);
- Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

Clausole di salvaguardia

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'art. 1 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente accordo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

Abrogazioni

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148, della legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia nel settore e

quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le seguenti discipline negoziali:

- Titolo V del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e precedenti accordi nazionali (11 agosto 1947, 29 ottobre 1963);
- art. 14 del c.c.n.l. 12 marzo 1980;

e quant'altro fosse in contrasto con la presente disciplina.

Validità dell'accordo

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. autoferrotranvieri.

Le parti si incontreranno entro il mese di giugno 2006 per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore, nonché per valutare i costi conseguenti ed inoltre le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

Le parti allegano un verbale aggiuntivo e si impegnano ad allegare le tabelle relative alla distinzione del personale nelle categorie impiegate ed operaie.

Verbale aggiuntivo

Fermo restando il trattamento di malattia di cui all'accordo nazionale del 19 settembre 2005, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori simili e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

Detta attività di monitoraggio terrà conto delle distinte modalità di trasporto e delle relative classi dimensionali, e si realizzerà in fasi trimestrali di confronto.

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 3 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

N.d.R.: L'accordo 15 novembre 2005 prevede quanto segue:

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria), i periodi di malattia in atto o insorti prima dell'entrata in vigore del presente accordo vengono considerati utili ai soli fini del computo del periodo di comporto secco.

4. Dal 1° gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali al lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5. primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 180 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;
- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000).

6. Ai sensi dell'**articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270**, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'All. A) del **R.D. 8 gennaio 1931, n. 148**:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;
- superato il periodo di comporta e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.,

Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo". Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla **legge 12 marzo 1999, n. 68**. e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge. A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere. intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'**articolo 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38**.

2. Il lavoratore infortunato 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 con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 9, comma 5, primo alinea.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra . qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatesi o infortunatesi non può allontanarsi comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve I avvisare preventivamente [azienda, anche telefonicamente, specificando il' recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3. commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al **R.D. 8 gennaio 1931, n. 148**. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dai c.c.n.l.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (area operativa della mobilità),

Art. 4

(Aspettativa)

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270. con il presente articolo si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931. n. 148.

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

3. La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;

- ex contingenza;

- scatti di anzianità;

- TDR;

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000).

4. Decorso i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6. secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 5

(Clausole di salvaguardia)

1. Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui all'articolo 1, punto 5, del presente Accordo non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

- a livello aziendale sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il computo del trattamento economico già erogato per i primi tre giorni di malattia (c.d. carenza) alla data del 31 dicembre 2004 e in ogni caso non inferiore alla retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. Dal 1° gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

Art. 6

(Clausola di intenti e validità dell'accordo)

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, la prima entro il mese di giugno 2006, per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore nonché per valutare i costi conseguenti e le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessario coperture.

2. Il presente accordo, che è parte integrante del c.c.n.l. autoferrottranvieri, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 4. decorre dal 15 novembre 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

Nota a verbale ANAV

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti da 1° gennaio al 14 novembre 2005, si adopererà affinché le imprese associate valutino i trattamenti economici nei casi di malattia ritenuti significativi per i quali i lavoratori abbiano percepito il solo trattamento INPS.

Addendum all'Accordo del 15 novembre 2005

Art. 1

(Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

1. Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro: con decorrenza 1° luglio 2006:

- per i primi tre giorni; l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;

- dal 4° al 183° giorno di malattia l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari al 100% della retribuzione normale come sopra definita;

con decorrenza 1° gennaio 2007:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27.11.2000;

- dal 4° al 183° giorno l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in

cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

con decorrenza 31 dicembre 2008

- il trattamento economico di malattia sarà quello stabilito dall'accordo 15 novembre 2005, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro)

1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:

- nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;

- per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;

- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto all'articolo 1, secondo alinea del presente accordo; con decorrenza 1° luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, quarto alinea del presente accordo.

2. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

2. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per le predette mensilità aggiuntive.

Art. 4

(Clausole finali)

1. E' confermata la disciplina legale, contrattuale ed amministrativa vigente in materia di malattia e infortunio sul lavoro non in contrasto con il presente accordo. Nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., le Parti si impegnano a rivedere la disciplina vigente al fine di realizzare, tenuto conto del diverso status giuridico dei lavoratori, la perequazione ai trattamenti normativi già previsto con l'Accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

Art. 19

(Permessi sindacali ex art. 27 c.c.n.l. 23 luglio 1976)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione al confronto ancora in corso, le parti concordano di definire entro i prossimi 10 giorni l'applicazione della norma di cui all'art. 18 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Art. 8

(Permessi sindacali)

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o alle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, nonché di altre Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e ai lavoratori che, in rappresentanza delle predette Organizzazioni sindacali, partecipino ad altri organismi nazionali, anche istituzionali, saranno concesse giornate di permesso retribuito, anche frazionabili, secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui al precedente capoverso, complete dell'indicazione delle aziende dalle quali detti lavoratori dipendono, e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, utilizzando i modelli allegati "Allegato 1" al presente contratto, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni sindacali alla struttura nazionale dell'Associazione datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata;

3. La fruizione dei permessi sindacali va richiesta direttamente all'azienda, con le modalità ed entro i termini di cui al comma 4, da parte:

- della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;

- dei componenti la R.S.U., per i permessi di cui all'art. 9, comma 4, punto 4.4, secondo e terzo capoverso, del presente accordo;

- dei R.L.S., per i permessi di cui all'art. 10, comma 2, terzo capoverso del presente accordo.

4. La richiesta di fruizione dei permessi sindacali va inviata all'azienda in forma scritta, con esatta indicazione delle generalità del lavoratore e dei giorni di calendario interessati dal permesso. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende ricomprese nell'ambito del campo di applicazione del presente accordo, detta richiesta va inoltrata all'azienda, eccetto i casi urgenti, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, termine elevato a cinque giorni di calendario qualora la richiesta si riferisca a più di tre giornate consecutive di permesso, fermi restando, in entrambi i casi, eventuali termini diversi concordati tra le parti a livello aziendale.

Il frazionamento del permesso richiesto è ammesso fino a mezza giornata lavorativa, a condizione che tale modalità di fruizione risulti possibile considerate le esigenze di servizio e senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

5. L'eventuale diniego da parte dell'azienda alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o, previo opportuno preavviso, di particolarmente elevata difficoltà gestionale.

6. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7, le Organizzazioni sindacali aventi titolo dispongono di un monte ore annuo di permessi retribuiti per motivi sindacali, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, calcolato sul numero dei dipendenti di ruolo ed il numero degli iscritti rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente a quello considerato e sulla base dei seguenti criteri:

a) n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da attribuire ad ognuna delle Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda;

b) n. 150 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e presenti in azienda in base alla rappresentatività nazionale;

c) n. 175 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e presenti in azienda in proporzione al numero degli iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 6 del presente accordo;

d) n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti per le Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle R.S.U. di cui all'art. 9, del presente accordo, ovvero, anche se costituite antecedentemente, mediante regolamento aziendale applicativo dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, da ripartire tra le stesse in proporzione al numero dei voti validi conseguiti dalle rispettive liste.

6.1. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part time a tempo indeterminato sono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato sono calcolati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro dell'ultimo biennio.

6.2. Ferma restando la vigenza degli accordi aziendali in essere, ivi compresi quelli con un numero di permessi inferiore al monte ore di cui al comma 6. e fatta salva la riduzione di cui al comma 6.4, al fine di conseguire una razionalizzazione dei costi, esclusivamente nel caso in cui il numero dei permessi ex art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e ss.mm. (e cioè con esclusione dei permessi per le R.S.A., R.S.U. e per quelli di cui al successivo comma 6.8) fruiti nell'anno 2014, risulti eccedente rispetto alla somma dei permessi sindacali calcolati ai sensi del comma 6 del presente articolo, le parti procedono a livello aziendale all'adeguamento degli accordi di secondo livello esistenti, previa riduzione con le modalità di cui ai successivi commi 6.3, 6.4, 6.5, 6.6.

6.3. Nelle aziende dove, alla data di stipula del presente accordo, risulti un monte ore unico comprensivo delle ore ex artt. 27 e 30 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, le aziende procederanno, ai soli fini del calcolo dell'eccedenza, allo scomputo dal predetto monte ore dei permessi delle R.S.A. così come determinato dal richiamato art. 30.

6.4. La riduzione, da computarsi esclusivamente sull'eventuale eccedenza e da effettuarsi una sola volta nell'arco di vigenza contrattuale nei termini indicati al successivo periodo, determina il nuovo monte ore aziendale. La riduzione dell'eccedenza sarà del:

- 10 %, se la parte eccedente ha un valore superiore al 70% del monte ore di cui al comma 6;

- 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al comma 6;

- 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al comma 6.

6.5. Individuata la somma complessiva delle ore di permesso oggetto di riduzione le Organizzazioni sindacali riconosciute e presenti in azienda procedono, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad una intesa tra loro sulla ripartizione del nuovo monte ore aziendale, dandone comunicazione all'azienda.

6.6. Decorso il termine indicato, al precedente comma 6.5. in mancanza di accordo, l'azienda procede alla riduzione dell'eccedenza in proporzione al monte ore preesistente, assegnato alle singole OO.SS. a titolo di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di disponibilità dei dati di rappresentatività certificati dall'INPS ai sensi della Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1 del presente accordo, l'assegnazione alle singole Organizzazioni sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal comma 6, lettera d, secondo quanto di seguito previsto:

- 8% da suddividere in parte uguali;

- 42% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività nazionale;

- 50% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività aziendale.

In attesa dei suddetti dati di rappresentatività certificati dall'INPS, entro il 30 giugno 2016 le Associazioni datoriali interessate forniranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati associativi da utilizzare

transitoriamente per lo stesso fine. In caso di comprovate difformità, le parti effettueranno una specifica verifica congiunta per accertarne la correttezza.

6.7. Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni Organizzazione sindacale se avente nel complesso sino a 70 dipendenti;
- 2 agenti per ogni Organizzazione sindacale se avente nel complesso da 71 a 500 dipendenti;
- 3 agenti per ogni Organizzazione sindacale aventi nel complesso da 501 a 1.500 dipendenti;
- 4 agenti per ogni Organizzazione sindacale ed aventi nel complesso da 1.501 a 3.000 dipendenti;
- 5 agenti per ogni Organizzazione sindacale per le aziende superiori a 3.000 dipendenti.

Per le aziende territorialmente plurilocalizzate, in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, per i limiti di cui al precedente periodo si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate.

6.8. Per le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. sono assegnate per la vigenza del presente rinnovo n. 22.000 ore annue, a titolo di permessi per dirigenti sindacali degli organismi direttivi nazionali e/o per incarichi di pertinenza nazionale.

Tali permessi sono gestiti dalle segreterie nazionali che ne comunicheranno la ripartizione per l'anno successivo entro il 31 dicembre. In mancanza di tale comunicazione si procederà alla ripartizione secondo le percentuali comunicate in precedenza. La fruizione di tali permessi è attivata dalla preventiva indicazione all'Associazione datoriale di riferimento del nominativo dell'interessato del numero di ore e dell'azienda di appartenenza. Per le aziende associate ad ASSTRA, le Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo dispongono in relazione al predetto monte complessivo di un numero di permessi pari al prodotto di 18 minuti per il numero dei lavoratori in forza computato al 30 settembre dell'anno precedente.

Detti permessi non potranno eccedere, per le aziende fino a 500 dipendenti, la misura massima di 800 ore annue.

6.9. Il valore orario convenzionale di un dirigente sindacale in permesso continuativo è pari a 1.600 ore anno, salvo quanto diversamente previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia.

7. Il precedente comma 6 non si applica alle aziende associate all'ANAV le quali, indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2 del presente articolo, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni Organizzazione sindacale se aventi nel complesso sino a 100 dipendenti;
- 2 agenti per ogni Organizzazione sindacale se aventi nel complesso da 101 a 1.000 dipendenti;
- 3 agenti per ogni Organizzazione sindacale se a carattere extraurbano ed aventi nel complesso da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 3 agenti per ogni Organizzazioni sindacale se a carattere urbano ed aventi nel complesso da 1.001 a 2.000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni Organizzazione sindacale se a carattere extraurbano con più di 1.500 dipendenti e con più di 2.000 dipendenti se a carattere urbano.

Per le aziende con Uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazioni), in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate, quando si tratti di riunioni degli Organi sindacali provinciali o regionali, rispettandosi, in relazione a quest'ultimo numero, le corrispondenti limitazioni numeriche innanzi stabilite.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili nelle aziende con almeno 16 dipendenti e di otto ore mensili nelle aziende con meno di 16 dipendenti.

8. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 della L. n. 300/1970 in materia di aspettativa non retribuita, per la durata del loro mandato, per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali presso strutture nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni sindacali aventi titolo.

Fatti salvi termini e modalità diversi vigenti a livello aziendale, la richiesta di fruizione di detta aspettativa va effettuata in forma scritta all'azienda, entro il ventesimo giorno precedente il decorso dell'aspettativa medesima, da parte della struttura sindacale territorialmente competente ed avente titolo, e si intende tacitamente rinnovata fino a diversa comunicazione scritta della struttura sindacale medesima, da inviare all'azienda almeno 20 giorni prima del termine del periodo di aspettativa in corso di fruizione da parte del lavoratore.

9. I permessi sindacali devono essere fruiti nell'anno di maturazione.

10. Il permesso sindacale continuativo, per almeno tre mesi, assorbe i riposi giornalieri e periodici, le giornate pre-lavorate, le festività, ivi comprese quelle soppresse, ed ogni altra giornata di mancata prestazione anche se determinata a livello aziendale qualora tali assenze cadano all'interno, ovvero precedano o seguano senza soluzione di continuità i predetti permessi.

Il dirigente sindacale in permesso continuativo, nei limiti di cui al capoverso precedente, deve fruire delle ferie maturate nel periodo di distacco oppure saranno considerate dall'azienda come godute.

11. La disciplina di cui al presente articolo:

- abroga e sostituisce l'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, come integrato dall'art. 18 dell'A.N. 11 aprile 1995 e come successivamente modificato dall'A.N. 29 luglio 1998;
- abroga l'art. 28 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, fatti salvi i relativi accordi aziendali di attuazione previgenti alla data di stipula del presente accordo;

- abroga l'art. 27 dell'accordo nazionale del 25 luglio 1980 e le correlate norme disciplinate alla rubrica "Norme per le aziende associate all'ANAC";
- abroga gli accordi nazionali 31 gennaio 2014 rispettivamente sottoscritti ASSTRA con FILT-CGIL, FIT-CISL, UITRASPORTI, con FAISA-CISAL e con UGL-FNA.

N.d.R.: L'accordo 26 aprile 2016 prevede quanto segue:

Art. 8

(Permessi sindacali)

Al comma 2, alle parole "delle predette Organizzazioni sindacali" è aggiunta la parola "stipulanti il presente accordo".

Al termine del comma 2 è aggiunta la seguente frase: "Le strutture nazionali delle Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda e non stipulanti il presente accordo dovranno inoltrare le stesse comunicazioni direttamente alle aziende interessate."

Il monte ore di permessi sindacali, calcolato con le modalità di cui al comma 6, è utile per le aziende di nuova istituzione nonché per poter essere comparato con il monte ore degli accordi aziendali vigenti.

In mancanza d'accordi aziendali, la comparazione del monte ore di cui al comma 6, avverrà con il monte ore dei permessi fruiti a tale titolo nel 2014 da tutte le Organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Se il monte ore previsto da accordi aziendali vigenti ovvero, in sua assenza, quello dei permessi fruiti nel 2014 risultino inferiori rispetto al monte ore di cui al comma 6 non si avrà riduzione. Nel caso in cui la comparazione risulti superiore, la riduzione dei permessi avverrà solo sulla parte eccedente, con le modalità previste dal comma 6.4.

Art. 20

(Pari opportunità)

Le parti convengono di definire entro il 10 settembre p.v. opportune normative sul tema in oggetto che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 21

(Stesura del testo unico degli accordi nazionali)

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino ad oggi, di pervenire entro sei mesi alla stesura del testo del c.c.n.l. di categoria.

In questo contesto le parti definiranno, altresì, la disciplina relativa alla procedura di conciliazione in sede sindacale e l'armonizzazione delle discipline in atto in materia di diritti sindacali.

Art. 22

(Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il valore degli aumenti delle retribuzioni tabellari, calcolati al 5° livello retributivo e sulla base della vigente scala parametrica, è determinato in lire 100.000 lorde mensili da erogarsi con la retribuzione del mese di ottobre 1997.

E' altresì riconosciuto, a titolo di trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.), l'importo di lire 100.000 mensili, calcolato al 5° livello retributivo e sulla base della vigente scala parametrica, da erogarsi con la retribuzione del mese di giugno 1998.

Il T.D.R. rientra nella retribuzione normale. E' escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario stabilita dall'art. 11 dell'accordo nazionale 12 marzo 1980, perché già comprensivo della relativa incidenza.

Salvo quanto previsto dal comma che precede, per effetto degli aumenti di cui ai primi due commi del presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso fino al 30 settembre 1997 è riconosciuta, al personale in forza alla data di stipula del presente accordo, un importo forfettario lordo pro-capite, nei valori previsti nella tabella che segue, da cui saranno detratte le somme già previste dal Protocollo di intesa 10 aprile 1997 per il personale in forza alla stessa data. L'importo residuo rispetto alla somma una tantum di cui al Protocollo d'intesa del 10 aprile 1997 è rapportato ai mesi di effettiva prestazione nel periodo aprile-luglio 1997 e sarà erogato nella misura del 50% con la retribuzione del mese di febbraio 1998 e del rimanente 50% con la retribuzione del mese di giugno 1998.

Livelli	Importi
1°	3.113.208
2°	2.850.314
3°	2.601.258

4°	2.393.711
5° bis	2.296.855
5°	2.200.000
6°	1.992.453
7°	1.743.396
8°	1.549.686
9°	1.544.880

Dall'importo della prima soluzione della somma indicata al capoverso che precede sono detratti gli importi complessivamente riconosciuti a titolo di I.v.c. nel periodo aprile-luglio 1997 fermo restando quanto previsto per l'I.v.c. del periodo agosto 1996-marzo 1997 dal Protocollo del 10 aprile 1997. Tale somma è rapportata, tenendo conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, sui mesi di effettiva prestazione nel periodo aprile-settembre 1997, non considerando la frazione di mesi inferiori a 15 giorni e considerando mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni, è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Le somme erogate a titolo di somma forfettaria di cui al quinto comma saranno assoggettate, ai fini della vigente disciplina in materia, a contribuzione previdenziale e saranno quindi computate nella retribuzione pensionabile.

L'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata con la retribuzione del mese di luglio 1997.

Le parti concordano, altresì, di impegnare le risorse che saranno rese disponibili per il biennio 1998-1999 in relazione ai contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993, per una quota pari al 50% da destinare al nuovo sistema di inquadramento con effetto dal 1° giugno 1998 e per la residua quota del 50% per l'aggiornamento dei minimi tabellari con decorrenza 1° giugno 1999, previa verifica dei termini complessivi del quadro di riferimento, con particolare riguardo alle risultanze del confronto interconfederale sul Protocollo del 23 luglio 1993.

Il presente contratto avrà scadenza, per le parti normative ed economiche, al 31 dicembre 1999.

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

3) di procedere ad una riforma della retribuzione, definendo che:

- a livello nazionale, in presenza del nuovo inquadramento, lo scostamento tra vecchi e nuovi parametri salariali viene confermato, "ad personam", pensionabile e non assorbibile, agli attuali addetti e non viene corrisposto ai nuovi assunti;

- a livello aziendale, le parti procederanno alla riclassificazione degli istituti salariali aziendali, nella prospettiva di realizzarne una semplificazione e razionalizzazione; in quest'ambito, verrà definita, a livello aziendale, la quota delle voci salariali aziendali da riservare ai nuovi assunti, escludendo prioritariamente quelle voci non collegate a prestazioni effettivamente svolte e al premio di risultato di cui all'art. 6 del vigente c.c.n.l.;

7) di determinare una "una tantum" pari a lire 2.000.000, relativamente al parametro 159, da erogare in due tranches ai dipendenti in forza alla data del presente accordo: la prima con la retribuzione di aprile 2000 pari a lire 1.000.000 e la seconda nei tempi e con le modalità che verranno definite in occasione della conclusione contrattuale. Tale importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione (considerando mese intero la frazione superiore ai quindici giorni) nel periodo gennaio 1998-giugno 2000. Detto importo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.;

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

Art. 10

(Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi)

Gli aumenti contrattuali, riportati nella tabella Allegato 1, decorrono dal 1° gennaio 2001 e saranno erogati al momento dell'applicazione della nuova classificazione.

La nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità e la relativa struttura della retribuzione, determinata sulla base della nuova scala parametrica (tabella Allegato 1), trova applicazione:

a) entro il 28 febbraio 2001 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo;

b) a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per il personale di nuova assunzione e per i contrattisti di formazione e lavoro di cui all'art. 2, lett. F).

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso, con riferimento a quanto previsto dal punto 7) dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000, la seconda tranche di lire 1.000.000 della somma forfettaria ivi prevista verrà erogata entro il 31 dicembre 2000.

A copertura del periodo 1° luglio 2000-31 dicembre 2000, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato, entro il 31 gennaio 2001, l'importo forfetario di lire 500.000, calcolato al 5°

livello retributivo e sulla base della vigente classificazione (scala parametrica 100-225). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo luglio-dicembre 2000. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

A partire da luglio 2001 agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale alla data del 31 dicembre 1995, il contributo aziendale è incrementato dell'1%, sulla base retributiva prevista dall'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, che andrà successivamente rivisitato in adeguamento alle normative di legge.

Con la medesima decorrenza, agli altri lavoratori aderenti sarà riconosciuto il medesimo contributo aggiuntivo dell'1%, il cui costo complessivo sarà a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

Il presente contratto avrà scadenza, per la parte economica al 31 dicembre 2001 e per la parte normativa al 31 dicembre 2003.

N.d.R.: L'accordo 20 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 1

Per il periodo 1° gennaio 2002-30 novembre 2003, viene riconosciuta la somma "una tantum" pari a euro 970,00 riferita al parametro 175 della vigente scala parametrica, da erogare in tre "tranches", di eguale importo, ai dipendenti in forza alla data della presente ipotesi di accordo con le retribuzioni dei mesi di febbraio, maggio e settembre 2004. Tale importo è comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale già erogata e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerato mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nei casi di prestazione di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Art. 2

Con la retribuzione del mese di dicembre 2003 il valore della retribuzione tabellare riferita al parametro 175 della scala parametrica è incrementato di euro 81,00 lordi mensili che saranno erogati nel mese di febbraio 2004. Pertanto dal mese di novembre 2003 cessa di essere erogata la indennità di vacanza contrattuale.

Per effetto degli aumenti della retribuzione tabellare di cui al 1° comma, i quali esauriscono gli incrementi retributivi relativi al biennio 2002-2003, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta di cui agli artt. 20/A e 21/A del c.c.n.l. 23 luglio 1976, t.f.r. Ogni altro compenso eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Gli importi di cui all'art. 1 e al presente art. 2 sono riparametrati secondo la vigente scala parametrica (100-250).

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 18 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 11

(Aumenti retributivi)

A copertura del periodo 1° gennaio 2004-30 novembre 2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma omnicomprensiva pari a 500 € lordi al parametro 175 (da riparametrare).

Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di l.v.c. e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio-novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

- 50% con la retribuzione del mese di gennaio 2005;
- il restante 50% con la retribuzione del mese di marzo 2005.

Tale importo sarà, comunque, erogato anche ai lavoratori assunti per attività stagionali che abbiano svolto almeno 120 giorni di prestazione lavorativa. Quest'ultima norma ha carattere speciale e quindi non è suscettibile di interpretazione estensiva.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica è incrementato di € 105 lordi alle seguenti decorrenze:

- 1° dicembre 2004: 40 euro;
- 1° giugno 2005: 30 euro;
- 1° settembre 2005: 35 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r.

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Art. 15

(Decorrenza e durata)

La presente ipotesi di accordo, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli, decorre dalla data del 18 novembre 2004 e avrà scadenza al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Dichiarazione a verbale delle parti

ASSTRA ed ANAV scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Le parti precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore dovranno essere erogati secondo modalità che garantiscano la copertura degli oneri rivenienti dalla presente ipotesi di accordo anche alle aziende associate operanti nei territori delle regioni a statuto speciale.

N.d.R.: L'accordo 14 dicembre 2006 prevede quanto segue:

Il rinnovo del biennio economico 2006-2007 si è definito nei seguenti termini:

- "una tantum" di € 600,00 al parametro 175 a copertura del periodo 1° gennaio 2006-30 novembre 2006 da erogare in due tranches, di pari importo (con la retribuzione del mese di febbraio 2007 e di aprile 2007). L'importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di I.v.c. L'erogazione avverrà con le modalità previste nell'accordo nazionale 14 dicembre 2004;

- incremento della retribuzione tabellare al parametro 175 per un importo complessivo di € 102,00 da erogare con le seguenti scadenze:

- 1° dicembre 2006: € 50,00 da erogare con il primo ruolo stipendi utile del mese di gennaio 2007;

- 1° settembre 2007: € 52,00.

Saranno rivalutati solo gli istituti contrattuali a tal fine individuati nell'accordo nazionale sopra richiamato.

Gli importi predetti sono da riparametrare secondo l'attuale scala parametrica.

N.d.R.: L'accordo 30 aprile -14 maggio 2009 prevede quanto segue:

Allegato A

Verbale di accordo

Addì 30 aprile 2009 presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, tra i rappresentanti di ASSTRA, ANAV e i segretari dei trasporti di FIT-CGIL, FIT-CISL, UIL-Trasporti, UGL-Trasporti, FAISA-CISAL, si conviene quanto segue.

Preso atto del Protocollo siglato in data odierna, le parti definiscono come segue gli aspetti economici relativi all'anno 2008:

1) a copertura del periodo 1° gennaio 2008/31 dicembre 2008 e 1° gennaio 2009/30 aprile 2009 al personale in forza alla data odierna verrà erogata una somma onnicomprensiva pari alla somma rispettivamente di 840,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il primo periodo, e di ulteriori 240,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il secondo periodo. I suddetti importi vanno rapportati ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo 1° gennaio 2008-30 aprile 2009. Gli importi medesimi, che verranno riproporzionati nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto. La somma complessiva sarà erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2009;

2) il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare), è incrementato di un importo pari a euro 60 lordi mensili con decorrenza 1° maggio 2009.

Gli effetti dell'aumento di cui al presente comma sono gli stessi di quelli stabiliti nell'art. 11 dell'accordo nazionale 14 dicembre 2004.

Dichiarazione a verbale

ANAV e ASSTRA sottoscrivono il presente verbale di accordo preso atto della lettera del Presidente della Conferenza delle regioni, Vasco Errani, con la quale si precisa che le risorse di cui ai commi 295/298 dell'art. 1 della legge n. 244/2007 sono destinate al trasporto pubblico regionale e locale, con esclusione quindi delle imprese di cui all'art. 9 del decreto legislativo n. 422/1997, e che il recupero da parte delle regioni su quanto anticipato si esaurisce con il corrente anno 2009 nonché della risposta del Ministro Altero Matteoli indirizzata in data odierna allo stesso Presidente Errani.

N.d.R.: L'accordo 26 aprile 2013 prevede quanto segue:

Premesse

1. A partire dall'8 novembre 2012, tra le parti sociali, con la mediazione del Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali prof. Michel Martone e del Vice Ministro dei Trasporti Mario Ciaccia, si sono tenuti una trentina di incontri aventi ad oggetto l'approfondimento delle problematiche generali del settore del trasporto pubblico locale, dalle regole di governance del settore, alla ricognizione delle risorse disponibili, fino alle complesse problematiche legate al rinnovo del c.c.n.l. del trasporto pubblico locale. Agli incontri hanno partecipato di volta in volta anche i rappresentanti del Ministero dell'Economia e delle Regioni. Con riferimento al tema della governance e del finanziamento del settore il complessivo dibattito ha portato alla modifica dell'art. 16 bis del D.L. n. 95/2012 per effetto dell'art. 1, comma 301, della legge n. 228/2012. Dei predetti incontri si allegano i verbali dell'8 novembre 2012 e del 7 dicembre 2012, che formano parte integrante del presente accordo (all.ti 1 e 2).

2. In occasione dell'incontro tenutosi in data 7 dicembre 2012, le parti sociali hanno concordato di definire il perimetro della trattativa sul rinnovo contrattuale sulla base dell'indice di argomenti ivi elencati, in relazione ai quali le stesse hanno esposto le rispettive posizioni, che sono state acquisite dal Governo (all. 2).

3. All'esito di un serrato confronto, che ha peraltro portato, grazie al senso di responsabilità delle organizzazioni sindacali, al rinvio di tre scioperi nazionali già programmati, le parti hanno infine trovato una convergenza di merito in ordine ai seguenti argomenti: permessi ex lege 104/1992; risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale; patente di guida e CQC; provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria.

Tutto quanto premesso, le parti hanno convenuto quanto segue

1. Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo, viene corrisposta una cifra di € 700,00 (settecento) lordi al parametro 175 sulla "una tantum" relativa agli anni 2009, 2010, 2011, che non avrà, per l'intero della stessa una tantum", alcun effetto di trascinamento.

Detta somma sarà sottoposta a conguaglio in occasione della sottoscrizione definitiva del contratto.

La predetta somma è corrisposta in due rate di eguale importo, rispettivamente con le retribuzioni dei mesi di maggio 2013 e di ottobre 2013.

Il suddetto importo, comprensivo dell'incidenza a titolo di IVC, sarà rapportato ai mesi di effettivo servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 gg.

L'importo medesimo, che sarà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data del presente verbale il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

2. A fare data dal 1° maggio 2013, sono operative a titolo sperimentale le normative di cui agli all.ti 3, 4, 5 e 6 e relative agli argomenti di cui al punto 3 delle premesse.

La sperimentazione avrà termine con la confluenza di dette normative nel c.c.n.l. al momento del suo rinnovo.

3. Le parti sociali si danno reciprocamente atto che le trattative per il rinnovo del c.c.n.l. proseguiranno in data 2 maggio 2013.

Le parti sociali riconoscono la necessità che il confronto avviato sulle tematiche di cui al punto 1 delle premesse prosegua in sede ministeriale.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 1, primo capoverso, e del comma 3, secondo capoverso, della premessa, il presente accordo ha durata triennale, con scadenza il 31 dicembre 2017.

Parte V

RETRIBUZIONE

Art. 39

(Aumenti retributivi)

A conguaglio della somma di cui al verbale di incontro del 26 aprile 2013 e a copertura del periodo dal 1° gennaio 2012 e fino al 30 ottobre 2015, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 600 al parametro 175, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100-250) e senza nessun effetto di trascinamento. La predetta somma è corrisposta in due tranches dell'importo di € 400 la prima e € 200 la seconda, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di gennaio e aprile 2016 e da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo va riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'I.v.c., nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100-250) è incrementato di € 100,00 alle seguenti decorrenze:

- con la retribuzione relativa al mese di novembre 2015: 35,00 euro;

- con la retribuzione relativa al mese di luglio 2016: 35,00 euro;

- con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2017: 30,00 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, diaria ridotta e t.f.r.

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Art. 23

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le disposizioni del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Dichiarazione a verbale

Per le aziende associate a Federtrasporti, Anac e Fenit che esercitano nei territori delle Regioni a statuto speciale, il presente accordo nazionale troverà applicazione solo a seguito dell'estensione alle medesime degli interventi legislativi contenuti nell'articolo 3 del disegno di legge n. 2206 (Senato) predisposti dal Governo a sostegno del settore in attuazione di quanto convenuto con il Protocollo di intesa del 10 aprile 1997.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI condividendo da tempo l'estensione alle regioni a statuto speciale della normativa di cui al disegno di legge n. 2206, ribadiscono la intangibilità del complesso contrattuale e la sua assoluta non subordinazione a fatti esterni alla trattativa tra le parti.

Dichiarazione a verbale

La FENIT dichiara che le successive fasi negoziali dovranno tener conto, nel rispetto dell'autonomia dei singoli soggetti negoziali, dell'equilibrio complessivo dei contenuti normativi ed economici delle discipline convenzionali.

Federtrasporti, ANAC e FENIT scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo nazionale entro il 30-9-1997, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi organismi associativi.

Le Federazioni FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo nazionale entro il 30 settembre 1997, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali. Le parti dichiarano congiuntamente che restano in vigore tutte le normative contrattuali collettive nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.

I

**Accordo per l'istituzione del Fondo nazionale
di previdenza complementare
per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico
e per i lavoratori dei settori affini**

In data 23 aprile 1998

tra
Federtrasporti, FENIT ed ANAC
e
FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

- preso atto che:

gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono opportuna l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;

l'attuale assetto legislativo definito dal D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni favorevoli per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale;

le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;

- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

in relazione a quanto previsto dagli accordi nazionali dell'11 aprile 1995, del 28 marzo 1996 e del 25 luglio 1997, i cui contenuti ed obblighi si intendono compiutamente adempiuti mediante il presente accordo;

si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione di un Fondo nazionale di categoria denominato "Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini" al fine di contribuire a realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale.

Pertanto si conviene che i contenuti del presente accordo istitutivo siano recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo, la cui stesura sarà, altresì, integrata facendo riferimento alla disciplina contenuta nel

D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, alle disposizioni del codice civile ed agli orientamenti dell'Organo di vigilanza per i fondi pensione.

1. Costituzione

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, nonché delle disposizioni del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Destinatari

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente accordo.

2. Con esclusione dei dirigenti, sono, inoltre, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore, impegnati in attività complementari e/o ausiliarie ai servizi di trasporto pubblico, ancorché al predetto personale non si applichi il c.c.n.l. degli autoferrotranvieri, secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Sono, altresì, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle medesime Organizzazioni datoriali o sindacali dei lavoratori (settori affini), secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Associati

1. Sono associati al Fondo:

a) i lavoratori dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova, destinatari della forma pensionistica complementare, così come richiamati al punto 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello statuto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro, o con contratto a tempo determinato con durata di sei mesi continuativi presso la medesima azienda, fermo restando quanto previsto al comma 5 del punto 15 con riguardo a successivi rapporti ancorché di durata inferiore ai sei mesi.

La facoltà per i lavoratori di cui al comma 2 del punto 2 di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente definita tramite apposito accordo aziendale.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente concordata dalle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali di settore, per ciascun settore affine.

Gli accordi sindacali (aziendali o nazionali) di cui sopra dovranno essere accordi di adesione al Fondo, salva la possibilità di modifica della misura della contribuzione di cui al punto 12 del presente accordo;

b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;

c) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

2. L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello statuto.

3. Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già iscritti a fondi o casse eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo atto della stessa natura della fonte istitutiva stabilisca la confluenza di tale fondo nel Fondo nazionale di categoria e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo di provenienza ed autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo nazionale di categoria, seguendo gli orientamenti che al riguardo ha espresso l'Organo di vigilanza.

4. In mancanza dell'atto che stabilisce la confluenza, i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già associati a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo diventano associati del Fondo nazionale di categoria se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale nel rispetto della regolamentazione vigente pro-tempore nel fondo di provenienza, con le modalità stabilite dallo statuto del Fondo.

4. Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati
- il Consiglio di amministrazione
- il Presidente e il Vice presidente
- il Collegio dei revisori contabili.

2. Quanto ai poteri degli stessi si fa rinvio alla legge ed alla normativa civile sulle società, nonché agli indirizzi dell'Organo di vigilanza.

3. Negli organi collegiali la rappresentanza delle imprese e dei lavoratori è paritetica.

5. Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati

1. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati sono indette al raggiungimento del numero di 10.000 adesioni al Fondo e comunque entro sei mesi dall'inizio della raccolta delle adesioni.

2. L'Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati è costituita da un numero di 60 delegati - che potrà essere aumentato, in relazione alla adesione dei settori affini di cui al punto 2, fino ad un massimo di 90 membri - per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti i contratti

collettivi nazionali e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale definito dalle parti istitutive ed allegato allo statuto.

6. Consiglio di amministrazione

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da un minimo di 12 ad un massimo di 16 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

2. In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti eletti in numero pari dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvederanno, disgiuntamente, alla elezione dei propri componenti il Consiglio di amministrazione, con il sistema maggioritario secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale, sulla base di liste sia predisposte dalle parti che hanno stipulato il presente accordo, sia sottoscritte da almeno un decimo dei rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese.

3. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

4. Il Consiglio di amministrazione elegge il Presidente e il Vice presidente rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

5. I componenti del Consiglio eletti tra i rappresentanti costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

7. Collegio dei revisori

1. Il Collegio dei revisori contabili è composto da 4 revisori effettivi e 2 supplenti nominati dall'Assemblea, per metà in rappresentanza delle imprese e per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo. Per la nomina dei revisori di ciascuna componente vengono presentate liste di tre candidati sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.

2. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

3. I revisori indicati nelle due liste votate ciascuna dalla maggioranza dei rappresentanti della relativa componente costituiscono il Collegio dei revisori contabili.

4. I componenti del Collegio eletti tra i rappresentanti costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

5. Tutti i componenti il Collegio, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'art. 4 del decreto del Ministro del lavoro n. 211/1997, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia. Il venir meno dei requisiti appena richiamati comporta la decadenza dal Collegio, con le modalità previste dallo statuto.

6. Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

8. Consulta dei sottoscrittori della fonte istitutiva

1. La Consulta delle Organizzazioni fondatrici è costituita su base paritetica da 6 rappresentanti delle Organizzazioni delle imprese e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo. Fermo restando il principio della pariteticità e l'esigenza di assicurare la maggioranza alle parti istitutive faranno altresì parte della consulta un rappresentante per ciascuna delle altre Organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti cc.cc.nn. applicati a lavoratori ed imprese associate al Fondo.

2. La Consulta ha funzioni consultive che esercita mediante l'emanazione di pareri al Consiglio di amministrazione ed alla Assemblea dei rappresentanti.

3. I pareri sono emanati su iniziativa della Consulta, su qualunque materia attinente allo statuto ed al regolamento del Fondo, ivi compreso il regolamento elettorale.

4. I pareri sono altresì emanati su richiesta del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti e sono rilasciati entro 30 giorni dalla richiesta.

5. I pareri sono richiesti dal Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea dei rappresentanti in particolare sulle seguenti materie:

- modifica dei regolamenti;
- scioglimento del Fondo;
- grave crisi economica del Fondo ed utilizzo del fondo riserva.

6. I pareri sono approvati a maggioranza semplice dai membri della Consulta presenti alla riunione che si tiene con le modalità previste dal regolamento.

9. Impiego delle risorse

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione finanziaria, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere tale attività così come disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le convenzioni di gestione ed i relativi capitolati indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con le quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

3. Nella fase di avvio del Fondo (primi tre esercizi) gli investimenti affidati a gestori finanziari concorrono ad una unica gestione patrimoniale (fondo monocomparto) e devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze, di riduzione del rischio degli investimenti, connesse all'utilizzo del t.f.r.

4. Dopo la prima fase di avvio, il Consiglio di amministrazione potrà proporre all'Assemblea un diverso assetto gestionale (fondo pluricomparto).

10. Affidamento dei servizi

1. I servizi amministrativi, bancari, assicurativi e finanziari sono affidati mediante apposita procedura di gara.

11. Conflitti d'interesse

1. Ai sensi dell'art. 6, comma 4 quinquies, lettera c) del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

12. Contribuzione

1. La contribuzione al Fondo, a decorrere dalla data della sua effettiva operatività è così stabilita, sul valore dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (t.d.r.):

- 1% a carico dell'impresa
- 1% a carico del lavoratore.

2. Con riferimento agli istituti retributivi di cui al comma precedente nonché all'indennità di mensa, nei limiti del valore determinato dalla contrattazione nazionale, dalla decorrenza di cui sopra costituiscono altresì contribuzione le seguenti quote di t.f.r., da maturare nell'anno:

- 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31 dicembre 1995, pari all'1,73% (25% di 7,41% - 0,50%);
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, pari al 2,28% (33% di 7,41% - 0,50%).

3. Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 costituisce, altresì, contribuzione il 100% della quota di t.f.r. da maturare nell'anno, pari al 6,91% della retribuzione utile per il t.f.r., così come azionalmente calcolata (100% di 7,41% - 0,50%).

4. Le parti si danno atto che l'individuazione degli istituti retributivi per la determinazione delle quote di t.f.r., prevista nei precedenti commi 2 e 3, è effettuata ai soli ed esclusivi fini del computo della contribuzione al Fondo e non intende, quindi, modificare la retribuzione utile per il t.f.r., così come azionalmente calcolata.

5. Il versamento al Fondo delle quote di t.f.r. determina una corrispondente riduzione delle quote di accantonamento annuale di tale istituto.

6. E' fatta salva la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo nei limiti della normativa vigente pro-tempore ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.

7. La contribuzione di cui al presente articolo decorre dalla data di operatività del Fondo.

8. In caso di mancato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente stabiliti, il soggetto di cui al punto 13, comma 3, è tenuto al versamento dei contributi dovuti, maggiorati, a titolo di indennizzo, di una percentuale corrispondente al TUS più due punti.

13. Adesione e permanenza nel Fondo

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dall'Organo di vigilanza sui fondi pensione.

3. A seguito dell'adesione, il lavoratore, per il tramite dell'impresa, e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.

4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa per qualsiasi causa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato alla retribuzione effettiva prevista per ciascuna causa.

14. Prestazioni

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione effettiva al Fondo.

3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità, risolto il rapporto di lavoro, si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

4. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della sussistenza dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

5. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge per l'erogazione dei vitalizi.

Nella stipula delle convenzioni per l'erogazione delle prestazioni, il Consiglio di amministrazione terrà conto dell'esigenza di superare le attuali diversità di trattamento che vi sono per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici.

6. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente pro-tempore.

7. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale.

8. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

9. Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo.

Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

10. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le vigenti disposizioni di legge. In mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita al Fondo.

11. L'associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato al Fondo.

Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

12. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

13. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

15. Cessazione dell'obbligo di contribuzione

1. La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo contributivo cessa secondo le previsioni di cui al successivo punto 16.

3. In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato, mediante comunicazione scritta all'impresa che la trasmetterà al Fondo, può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio successivo. Tale facoltà non può essere esercitata prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza presso il Fondo, fermo restando che la liquidazione della posizione individuale, comprensiva del capitale maturato e dei relativi rendimenti, avrà luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle condizioni previste dallo statuto, in conformità a quanto disposto dalla legge. Il ripristino dell'obbligazione contributiva è consentito, in qualsiasi momento, per una sola volta.

4. Durante il periodo di sospensione dell'obbligazione contributiva il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

5. Il lavoratore associato che in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non si avvalga delle facoltà di cui al successivo punto 16, ha la facoltà di mantenere la posizione accumulata presso il Fondo, alle condizioni previste dal regolamento di attuazione.

16. Trasferimenti

1. Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso il Fondo a:

a) altro fondo pensione complementare cui il lavoratore acceda in relazione a nuova attività (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente);

b) ad un fondo pensione complementare non istituito con accordi sindacali. Il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, comunque, non prima che siano trascorsi cinque anni di associazione al Fondo.

2. L'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell'impresa cessa con il mese successivo alla richiesta di trasferimento nel caso di cui alla lettera a); nella ipotesi di cui alla lettera b) le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

3. Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso ed avviene entro sei mesi dalla richiesta nei casi di cui alla lettera a) ed entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo nei casi indicati alla lettera b).

17. Spese per la gestione del Fondo

1. All'atto dell'associazione del singolo lavoratore si procederà, secondo quanto contrattualmente stabilito dalle parti istitutive, al versamento per ciascun lavoratore iscritto di un importo di lire 10.000 a carico dell'azienda e di lire 10.000 a carico del lavoratore, quale quota di adesione.

2. Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede con la quota di adesione, con il rendimento del fondo di riserva di cui al comma 4 del presente punto ed eventualmente con l'utilizzazione di una quota parte della contribuzione versata dai lavoratori e dalle imprese.

3. Il Consiglio di amministrazione, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, nonché dal protocollo di autonomia gestionale previsto dalla lettera d), comma 3, dell'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, provvede annualmente a sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, sulla base del relativo preventivo, le risorse necessarie alla gestione del Fondo, nonché la individuazione della quota di cui al comma 2 del presente punto nei limiti previsti dallo statuto.

4. Le aziende, con riferimento ai lavoratori di ruolo al 31 dicembre 1995 e in forza alla fine del mese precedente alla data di scadenza delle seguenti rate, provvederanno a versare tre tranches di pari importo, ciascuna di lire 40.000, la prima alla data di operatività, la seconda dopo 12 mesi dalla predetta data di operatività, la terza dopo 24 mesi dalla stessa data di operatività. Tali quote sono finalizzate alla costituzione di un fondo di riserva, allo scopo di garantire in via ordinaria il funzionamento del Fondo (spese di gestione amministrativa) e in via straordinaria dal verificarsi delle vicende descritte dall'art. 11, comma 4, del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per quanto concerne le modalità di costituzione, di gestione e di utilizzo del predetto fondo di riserva, con particolare riguardo all'uso straordinario, le parti concordano di chiedere in proposito un parere all'Organo di vigilanza al fine di garantire l'invarianza dei costi.

5. Le parti si danno atto che per data di operatività del Fondo si intende quella nella quale viene comunicata la relativa autorizzazione all'esercizio da parte dell'organo competente.

18. Fase transitoria

1. Le parti si impegnano a predisporre, entro e non oltre il 30 giugno 1998, i regolamenti elettorale e di attuazione, nonché il protocollo di gestione delle spese e lo statuto del Fondo i cui contenuti dovranno essere conformi al presente accordo istitutivo.

Le parti convengono, altresì, di verificare, entro il 31 ottobre 1998, lo stato di attuazione delle procedure per la costituzione del Fondo, impegnandosi a rimuovere gli eventuali ostacoli e, in relazione all'esito di tale verifica, a modificare la data di decorrenza della contribuzione.

2. All'atto dell'avvio della procedura di costituzione del Fondo le parti designeranno i componenti del Consiglio di amministrazione provvisorio e del Collegio dei revisori contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di amministrazione e del nuovo Collegio dei revisori contabili.

3. Il Consiglio di amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

4. Il Collegio dei revisori contabili provvisorio è composto da 4 membri di cui 2 in rappresentanza delle imprese e 2 in rappresentanza dei lavoratori.

5. Il Consiglio di amministrazione provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ed espletare tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo, ivi compresa la redazione del regolamento elettorale e del protocollo di autonomia gestionale di cui all'art. 16, comma 4, della legge n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Spetta al Consiglio di amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

7. Durante tale fase transitoria il Consiglio di amministrazione provvisorio gestirà l'attività di promozione potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, previste nella misura di lire 20.000 a carico dell'azienda per ciascun lavoratore di ruolo al 31 dicembre 1995 ed in forza alla fine del mese di nomina del Consiglio di amministrazione provvisorio. Tali quote saranno versate entro il mese successivo a quello di nomina del Consiglio di amministrazione provvisorio.

8. Il Consiglio di amministrazione provvisorio dopo aver acquisito informazioni da parte dei competenti organi di vigilanza, definisce le modalità di adesione al Fondo che saranno considerate adesioni condizionate al rilascio dell'autorizzazione da parte delle autorità competenti.

9. Gli organi provvisori, inoltre, sono tenuti a tutte le incombenze previste dalla procedura per la presentazione della domanda di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo all'organo di vigilanza, nonché all'approvazione del regolamento di attuazione.

10. Le parti convengono di rinviare ad un successivo confronto dopo gli opportuni approfondimenti, le problematiche inerenti all'ingresso nel Fondo dei settori affini e dei fondi preesistenti a livello locale.

//

***Intesa preliminare 26 luglio 1999 per la disciplina
del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11,
comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196***

Premessa

1. Nel comune intento di promuovere e favorire tutte le occasioni di impiego offerte ai lavoratori ed in particolare ai giovani, dalla vigente legislazione;

2. in adesione all'invito loro rivolto, ai sensi dell'art. 11, comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196, dal Sottosegretario al lavoro e della previdenza sociale, di concludere le intese che la legge ha delegato ai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifici accordi nazionali da realizzare a stralcio o in anticipo dei rinnovi dei c.c.n.l. di settore;

3. allo scopo di:

- assicurare la possibilità di un tempestivo ricorso alla tipologia dei contratti di lavoro temporaneo, come definita nella citata legge n. 196/1997, attraverso la individuazione di condizioni di agibilità in coerenza con l'esercizio dell'autonomia negoziale propria delle organizzazioni nazionali di settore che si riconoscono nella CONF SERVIZI-CISPEL e in CGIL, CISL, UIL;

- superare l'eventuale svantaggio che le imprese associate CONF SERVIZI-CISPEL, possono aver accumulato nei confronti delle imprese concorrenti.

4. Tutto ciò premesso, con la presente intesa le parti si impegnano a definire solo gli elementi che consentano, in imprese di settori privi di specifica regolamentazione, una prima applicazione della legge.

Linee guida

Con le finalità ed alle condizioni qui descritte, le parti convengono di disciplinare le seguenti linee guida:

1. l'individuazione delle fattispecie anche eventualmente aggiuntive per cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, ai casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lett. b) e c) della legge stessa;

2. le percentuali di prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti al punto 1 della presente intesa, in rapporto ai lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

3. le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a), della legge n. 196/1997, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo;

4. ferma restando l'informazione di cui all'art. 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, le attività di promozione di iniziative formative nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo;

5. nel rispetto di quanto previsto dal c.c.n.l. di riferimento, le modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche, previste dai c.c.n.l., correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa;

6. diritti sindacali in capo ai prestatori di lavoro temporaneo;

7. i contenuti e le modalità delle comunicazioni dell'azienda utilizzatrice alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.

Procedure

Qualora non fossero state raggiunte le intese in tutti i settori, le parti concordano:

a) la convocazione da parte del Ministero del lavoro entro il 15 ottobre 1999 delle parti interessate per perseguire l'obiettivo di realizzare l'accordo non oltre il 31 ottobre 1999;

b) qualora non si realizzasse accordo il Ministero del lavoro interverrà immediatamente con la strumentazione indicata dalla legge n. 196/1997.

///

Accordo preliminare 2 marzo 2000 per il rinnovo del c.c.n.l. per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

Accordo preliminare sul rinnovo del c.c.n.l. autoferrotranvieri/internavigatori
(TPL-mobilità) 2000-2003

Il giorno 2 marzo 2000, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza dei Ministri Cesare Salvi e Pierluigi Bersani, dei Sottosegretari Raffaele Morese e Giordano Angelini si sono incontrate Federtrasporti, FENIT, ANAC e le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI per l'esame delle problematiche connesse con il rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri (TPL 2000-2003).

Le parti, accogliendo l'invito dei Ministri del lavoro e dei trasporti, condividono l'esigenza di rinnovare il c.c.n.l. degli autoferrotranvieri quale strumento utile al governo dei processi di trasformazione del settore anche alla luce del nuovo quadro di riferimento normativo e convengono di assumere impegni coerenti con questo obiettivo secondo le linee appresso specificate.

Le parti, quindi, nell'intento di completare il confronto sui contenuti del contratto confermano:

1) di aver concordato un testo esaustivo sul sistema concertativo e su quello delle relazioni sindacali del settore in coerenza con il Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999;

2) di voler pervenire ad un nuovo inquadramento professionale imperniato su quattro aree operative (esercizio, amministrazione e servizi, manutenzione impianti ed officine, servizi ausiliari per la mobilità) e su

quattro aree professionali (mansioni gestionali e professionali, mansioni di coordinamento/specialisti, operatori, ausiliari e generici).

Perni del nuovo inquadramento sono:

- un parametro 100 dimensionato per assicurare che lo sviluppo parametrico nelle aree della manutenzione e dei servizi ausiliari siano paragonabili a quelli dei contratti di settori corrispondenti;
- uno sviluppo della figura dell'operatore di esercizio su quattro parametri, assumendo come riferimento i livelli salariali esistenti ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla base dell'attuale parametrizzazione si collocano a 127 e a 166; la modalità d'accesso è di 9 anni di guida effettiva compresi contratti atipici dal primo al secondo, di 7 dal secondo al terzo, di 5 dal terzo al quarto;
- uno sviluppo della figura del macchinista su quattro parametri assumendo come riferimento il livello salariale esistente ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla scala dell'attuale parametrizzazione si collocano a 139 e 173; la modalità d'accesso è identica a quella dell'operatore d'esercizio;

- un posizionamento di due figure professionali dell'area dei coordinatori e specialisti del personale di stazione, la prima assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 175 e la seconda, diversificata secondo la complessità del sistema, assumendo i parametri 184 e 191;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore d'ufficio su 4 parametri, assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore di manutenzione su tre parametri assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159. Si introduce la figura dell'operatore certificatore come figura autonoma e distinta dalle altre figure di operatore assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 164;

- sull'insieme delle altre problematiche della classificazione ed in particolare sulle declaratorie, sui profili professionali e il loro apprezzamento, sulle tabelle di derivazione e sulle norme generali, le parti proseguiranno il lavoro svolto per definire in modo complessivo e coerente la nuova classificazione;

3) di procedere ad una riforma della retribuzione, definendo che:

- a livello nazionale, in presenza del nuovo inquadramento, lo scostamento tra vecchi e nuovi parametri salariali viene confermato, "ad personam", pensionabile e non assorbibile, agli attuali addetti e non viene corrisposto ai nuovi assunti;

- a livello aziendale, le parti procederanno alla riclassificazione degli istituti salariali aziendali, nella prospettiva di realizzarne una semplificazione e razionalizzazione; in quest'ambito, verrà definita, a livello aziendale, la quota delle voci salariali aziendali da riservare ai nuovi assunti, escludendo prioritariamente quelle voci non collegate a prestazioni effettivamente svolte e al premio di risultato di cui all'art. 6 del vigente c.c.n.l.;

4) di integrare le norme sull'orario con le seguenti:

- la durata settimanale dell'orario di lavoro è realizzata come media nell'arco di 17 settimane;

- a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'articolo 6 dello stesso c.c.n.l., ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

- nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'articolo 8 del c.c.n.l. 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattato nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che, entro sei mesi, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese;

- nell'ambito delle procedure previste nell'Allegato 1 si conviene che, qualora non si pervenisse ad intese relativamente al punto precedente, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

- le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro definito dal c.c.n.l., con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronti in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato;

- il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà compreso nei costi definiti dal rinnovo del secondo biennio;

- fermo restando che nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore; a tal fine, dovrà essere definita una clausola di garanzia a livello nazionale;

- sarà oggetto di approfondimento la fattispecie di regimi d'orario differenziati, per effetto della concessione di giornate ulteriori di mancata prestazione e/o di altri benefici orari, al fine dell'adeguamento all'orario nazionale;

5) di stabilire che il ricorso ai contratti di apprendistato, di lavoro temporaneo, a tempo determinato e part-time sarà realizzato secondo le norme e le procedure di legge, e di assicurarne contrattualmente le condizioni del loro utilizzo;

6) di definire le questioni relative alla copertura previdenziale del periodo di carenza di malattia e alla integrazione al cento per cento della retribuzione per il secondo periodo di assenza obbligatoria per maternità;

7) di determinare una "una tantum" pari a lire 2.000.000, relativamente al parametro 159, da erogare in due tranches ai dipendenti in forza alla data del presente accordo: la prima con la retribuzione di aprile 2000 pari a lire 1.000.000 e la seconda nei tempi e con le modalità che verranno definite in occasione della conclusione contrattuale. Tale importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione (considerando mese intero la frazione superiore ai quindici giorni)

nel periodo gennaio 1998-giugno 2000. Detto importo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.;

8) di affidare ad un lodo dei Ministri del lavoro e dei trasporti la risoluzione di tutte le questioni - ivi compresi gli aumenti contrattuali nel rispetto dell'accordo del 23 luglio 1993 - che risultassero non definite dal prosieguo del negoziato che si svolgerà in sede sindacale, con l'assistenza del Ministero del lavoro.

Il lodo sarà esercitato entro 3 mesi dalla firma della presente intesa.

1. Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtarsporti, ANAC, FENIT, FILT-CGIL, FILT-CISL E UIL-TRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale - si conviene:

a) sulla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti;

b) sull'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali;

c) sull'esigenza che i processi di apertura al mercato derivanti anche dall'applicazione di normative europee, nonché quelli di privatizzazione siano accompagnati da norme in linea con le stesse normative europee volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità delle diverse modalità di trasporto e ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale.

Di conseguenza si stabilisce:

- una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del Protocollo che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del Protocollo stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;

- una sede regionale di concertazione tra regione, province e comuni e le parti sociali firmatarie del Protocollo avente come obiettivo la realizzazione della più ottimale politica di sviluppo e di integrazione delle diverse modalità del settore, in coerenza con gli obiettivi complessivi del sistema nazionale dei trasporti. A tale sede regionale di concertazione è assegnato anche il compito di informare sugli schemi e di confrontarsi sulle procedure e sui criteri di aggiudicazione dei servizi di trasporti pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali.

Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della Rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

2. Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 di cui alla "Premessa" e con i principi contenuti nel Patto Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993 e con quanto indicato nel verbale d'intesa 23 dicembre 1998, recante il Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti, le parti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolamentazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia al sistema contrattuale e alle conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

In particolare, le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Ciò premesso, le parti si danno atto che obiettivo condiviso del presente rinnovo contrattuale è quello di perseguire i livelli sempre più efficaci di competitività delle aziende, la loro integrità ed efficienza produttive.

Nel confermare l'unicità contrattuale per le aziende della mobilità che consenta una più ampia aggregazione settoriale, si adotterà un nuovo sistema di inquadramento che terrà conto delle diverse articolazioni produttive, riclassificando in distinte aree il personale, secondo valori di professionalità, di esperienza e di responsabilità.

In coerenza con quanto affermato, il sistema di relazioni sindacali esistente viene integrato nel modo seguente:

- costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la

creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberanti di personale ed il loro conseguente sostegno al reddito, in coerenza di quanto stabilito dal Patto del 23 dicembre 1998, punto 4.3.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il ... per definire le caratteristiche di tale Organismo e fissare ulteriori compiti, modalità di funzionamento ed il relativo finanziamento;

- costituzione di un Osservatorio regionale di confronto tra le parti per verificare la corretta applicazione del c.c.n.l., con particolare riferimento alle piccole e medie imprese ed intervenire per ripristinare il rispetto del c.c.n.l., tramite le proprie strutture territoriali, quando ce ne sia l'esigenza, anche su istanza di una sola parte;

- attivazione di una sede di confronto a livello aziendale qualora si delineassero cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti significativi dell'assetto aziendale, tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali. Se tale confronto non pervenisse a soluzioni concordate entro il termine di 30 giorni, le parti si impegnano ad attivare un confronto a livello nazionale coinvolgenti le strutture associative nazionali;

- attivazione di una sede di confronto, a livello aziendale, con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale, anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori. Nelle aziende pubbliche tale sede si attiverà previo consenso della proprietà;

- attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il ..., per la soluzione di contenziosi e di controversie irrisolti a livello aziendale, riguardanti l'applicazione del c.c.n.l., la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

IV

Accordo 27 novembre 2000 per il rinnovo del c.c.n.l. per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

Art. 1

(Relazioni industriali)

Le disposizioni di cui alla "Premessa", alla "Informazione e consultazione" e alla "Formazione ed aggiornamento professionale", di cui all'art. 1 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, sono sostituite dalle seguenti.

Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtrasporti, ANAV, FENIT, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale, d'ora in avanti chiamato "Protocollo" - si conviene:

a) sulla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti;

b) sull'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali;

c) sull'esigenza che i processi di apertura al mercato derivanti anche dall'applicazione di normative europee, nonché quelli di privatizzazione siano accompagnati da norme in linea con le stesse normative europee volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità delle diverse modalità di trasporto e ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale.

Di conseguenza si stabilisce:

1) una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del "Protocollo" che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del "Protocollo" stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;

2) una sede regionale di concertazione tra regione, province e comuni e le parti sociali firmatarie del "Protocollo" avente come obiettivo la realizzazione della più ottimale politica di sviluppo e di integrazione delle diverse modalità del settore, in coerenza con gli obiettivi complessivi del sistema nazionale dei trasporti. A tale sede regionale di concertazione è assegnato anche il compito di informare sugli schemi e di confrontarsi sulle procedure e sui criteri di aggiudicazione dei servizi di trasporto pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali. Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della Rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel "Protocollo" e con i principi contenuti nel Patto Governo-parti sociali del 23 luglio 1993 e con quanto indicato nel verbale d'intesa 23 dicembre 1998, recante il Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti, le parti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia al sistema contrattuale con le conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia ai profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

In particolare, le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Ciò premesso, le parti si danno atto che obiettivo condiviso del presente rinnovo contrattuale è quello di perseguire i livelli sempre più efficaci di competitività delle aziende, la loro integrità ed efficienza produttiva.

Nel confermare l'unicità contrattuale per le aziende della mobilità che consenta una più ampia aggregazione settoriale, si adotta un nuovo sistema di inquadramento che tiene conto delle diverse articolazioni produttive, riclassificando in distinte aree il personale, secondo valori di professionalità, di esperienza e di responsabilità.

In coerenza con quanto affermato, il sistema di relazioni sindacali esistente viene integrato nel modo seguente:

1) costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberanti di personale ed il conseguente sostegno al reddito, in coerenza con quanto stabilito dal Patto del 23 dicembre 1998, punto 4.3. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2001, per definire le caratteristiche di tale Organismo e fissare eventuali ulteriori compiti, modalità di funzionamento ed il relativo finanziamento;

2) costituzione di un Osservatorio regionale di confronto tra le parti per verificare la corretta applicazione del c.c.n.l., con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, ed intervenire per ripristinare il rispetto del c.c.n.l. quando ce ne sia l'esigenza, tramite le proprie strutture territoriali, anche su istanza di una sola parte;

3) attivazione di una sede di confronto a livello aziendale qualora si delineassero cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti significativi dell'assetto aziendale tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali. Se tale confronto non pervenisse a soluzioni concordate entro il termine di 30 giorni, le parti si impegnano ad attivare un confronto a livello nazionale coinvolgendo le strutture associative nazionali;

4) attivazione, previo consenso delle proprietà, di una sede di confronto a livello aziendale con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori;

5) attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il 30 giugno 2001, per la soluzione di contenziosi e di controversie irrisolti a livello aziendale riguardanti l'applicazione del c.c.n.l., la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

Le politiche formative

In coerenza con quanto concordato nell'intesa preliminare del 2 marzo 2000, qui riportato nel presente articolo riguardo al sistema concertativo ed alle relazioni industriali, nonché nel Protocollo del 14 dicembre 1999, le parti, intendono condividere le linee-guida, all'interno delle quali opereranno, per la definizione di specifiche intese riguardanti gli strumenti operativi e gestionali della politica formativa, necessaria per il settore della mobilità locale.

A tal proposito decidono di istituire una Commissione paritetica che proporrà alla valutazione delle parti gli strumenti e le modalità per la costituzione di un Ente bilaterale di settore, alimentato con risorse predefinite provenienti dalle imprese e dai lavoratori ed abilitato ad attivare ulteriori risorse pubbliche e private per la realizzazione degli obiettivi che la contrattazione tra le parti individuerà.

Le parti considerano la valorizzazione del lavoro e delle professionalità individuali una risorsa strategica delle imprese di servizio. Per questa ragione, confermano la volontà di definire una politica orientata alla formazione continua - finalizzata al miglioramento della qualità del lavoro e della produzione, nonché alla realizzazione di processi di adattamento alle trasformazioni in atto nel mondo della mobilità.

In particolare sarà necessario intervenire per garantire al settore, per la sua specificità, figure professionali non facilmente reperibili nel mercato del lavoro; per favorire l'arricchimento delle funzioni e della implementazione delle competenze; per governare le esigenze di formazione e riqualificazione professionale connesse con i processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

A) Norme di carattere generale

1) La nuova classificazione, di cui al presente accordo, fa parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autofilferrotranvieri ed internavigatori e si applica al personale addetto ai seguenti servizi di trasporto pubblico:

- autofilferrotranvie;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie;
- servizi della mobilità.

2) La nuova classificazione si articola:

- in quattro aree professionali:
- area 1^a: mansioni gestionali e professionali;
- area 2^a: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- area 3^a: mansioni operative;
- area 4^a: mansioni generiche;
- in quattro aree operative:
- area esercizio;
- area amministrazione e servizi;
- area manutenzione, impianti ed officine;
- area servizi ausiliari per la mobilità.
- L'area esercizio si articola in sezioni specifiche:
- esercizio automobilistico, filoviario e tranviario;
- esercizio ferroviario e metropolitano;
- esercizio navigazione lacuale;
- esercizio navigazione lagunare;
- esercizio funivie portuali;
- esercizio funicolari terrestri ed aeree.

La nuova classificazione comprende le declaratorie delle aree professionali, le nuove figure professionali ed i relativi profili nonché i nuovi parametri retributivi, le norme per l'acquisizione dei parametri successivi relativi allo stesso profilo.

3) Fanno parte integrante del presente accordo le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di prima applicazione e le norme transitorie. Tutta la disciplina predetta, ivi comprese le disposizioni ad essa inerenti, è di competenza del livello nazionale. Pertanto eventuali norme di secondo livello in contrasto con tale disciplina sono da considerarsi nulle. L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.

4) A decorrere dalla data di applicazione della nuova classificazione sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia di inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro tre mesi dalla data predetta le discipline aziendali in materia, ove esistenti, saranno adeguate, ai contenuti della nuova classificazione.

5) L'azienda individua tra le figure professionali previste dalla nuova classificazione quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa predisposta sulla base delle caratteristiche operative, dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale.

6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e comunque in ogni caso di mutamento di tali posizioni. In fase di prima applicazione al personale in servizio il giorno precedente alla data di entrata in vigore della nuova classificazione, le figure professionali sono assegnate sulla base di quanto previsto dalle "Norme di prima applicazione e norme transitorie" di cui alla successiva lett. D) del presente articolo.

7) Tenuto conto dei processi di innovazione che interessano il settore, ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (Osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.

8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'accordo nazionale del 2 giugno 1987 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale 1^a. Pertanto, a partire dalla data di applicazione della nuova classificazione, all'art. 1 dell'accordo nazionale 2 giugno 1987, le parole "di 1° livello e 2° livello" vengono sostituite dalle seguenti: "dell'area professionale 1^a", all'art. 5 del medesimo accordo le parole "individuati nell'ambito del 1° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 250" e le parole "individuati nell'ambito del 2° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 230".

9) I contratti di formazione-lavoro di tipo A), di cui alla legge n. 451/1994 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali con eccezione dell'area professionale 4^a ed hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con C.f.l. sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale della figura professionale a cui è destinato, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1^a; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2^a; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3^a. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, la predetta riduzione è di 6 punti parametrali.

10) Le figure all'interno della stessa area professionale appartenenti alla stessa area operativa o ad aree operative diverse hanno contenuti professionali fra loro, di norma, equivalenti. Pertanto è consentita:

a) con la salvaguardia della professionalità acquisita, l'attribuzione di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree operative, ma collocate nella medesima area professionale. A livello aziendale le parti concorderanno le modalità di attuazione;

b) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti all'area professionale immediatamente inferiore, purché esse non risultino quantitativamente prevalenti previa contrattazione aziendale;

c) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti alla stessa area professionale e alla stessa area operativa/sezioni;

d) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree professionali e/o a diverse aree operative in casi straordinari e/o di emergenza comprovati.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, saranno valutati e riconosciuti gli eventuali miglioramenti economici derivanti da quanto previsto alle precedenti lettere a) e b).

Sono, comunque, fatte salve le flessibilità in uso.

11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita aziendalmente sulla base delle disposizioni contenute al punto C del presente articolo. Sarà computata l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti all'art. 18, comma 2, lett. e), legge n. 422/1997 e dall'art 2112 cod. civ., come novellato dall'art. 47, 3° comma, legge n. 428/1990. L'effettivo svolgimento, all'atto del predetto passaggio di posizione, delle mansioni caratteristiche della figura professionale interessata, è condizione necessaria per l'attribuzione del parametro superiore.

12) Le modalità di valutazione ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti sono determinate in coerenza con la nuova classificazione e con le eventuali discipline aziendali di cui al precedente punto 4.

Tali modalità dovranno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, tenere conto, in modo integrato, dei seguenti aspetti:

- prestazione sul lavoro;
- posizione e ruolo svolto in azienda;
- attitudini e competenze personali acquisite anche mediante esperienza;
- capacità potenziali di sviluppo professionale.

13) I profili professionali non costituiscono un'elencazione esaustiva di tutte le attività esplicabili da parte dei dipendenti, bensì individuano quelle più significative.

14) Qualora lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo professionale implichi, in base a norme di legge o regolamentari, il possesso di specifiche abilitazioni professionali, la figura relativa al profilo considerato può essere attribuita alla condizione che vengano acquisite le relative abilitazioni professionali.

15) Nell'ambito dei contenuti della declaratoria di area e del profilo professionale, l'espletamento delle attività implica l'utilizzo da parte del dipendente di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature ecc., messe a disposizione da parte dell'azienda, in quanto pertinenti allo svolgimento delle attività predette. A tal fine, ove necessario, l'azienda programma appositi corsi di aggiornamento e/o qualificazione.

16) In riferimento a quanto stabilito nei precedenti punti 14 e 15 nei profili professionali può non essere citato espressamente il possesso di determinati requisiti (abilitazioni professionali) e/o l'utilizzazione di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature, ecc.

B) Classificazione

Area professionale 1^a

Mansioni gestionali e professionali

Declaratoria

Lavoratori che svolgono con carattere di continuità e con un elevato grado di competenza tecnica e/o gestionale-organizzativa, funzioni di rilevante importanza e responsabilità al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Area professionale 1^a

Mansioni gestionali e professionali

Profili e parametri

Responsabile unità amm./tecnica complessa (250)

Lavoratori che sono posti a capo di unità organizzative caratterizzate da notevole complessità gestionale e/o tecnica e che operano, con ampi margini di discrezionalità ed autonomia, sulla base delle direttive della Direzione di settore, fornendo un apporto significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Professional (230)

Lavoratori che, con un'elevata competenza professionale, operano con ampi margini di autonomia per la soluzione di problemi di notevole complessità.

Capo unità organizzativa amm./tecnica (230)

Lavoratori che gestiscono, con margini di discrezionalità ed autonomia, strutture organizzative e relative risorse, pianificando attività ed interventi, controllando l'andamento degli stessi e dei relativi risultati con notevoli competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse umane, tecniche e/o finanziarie a loro affidate.

Area professionale 2^a

Mansioni di coordinamento e specialistiche

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico/specialistiche e/o gestionali finalizzate alla realizzazione di processi produttivi. Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico/specialistiche che richiedono un adeguato livello di professionalità.

Area professionale 2^a

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Profili e parametri

Coordinatore di esercizio (210)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, svolgono, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento degli operatori e degli addetti anche mediante l'eventuale responsabilità di unità operative nei settori del movimento e traffico automobilistico e/o filotranviario.

Addetto all'esercizio (193)

Lavoratori che, in possesso di adeguata competenza comunque acquisita nei settori del movimento automobilistico e/o in quello filotranviario, svolgono attività di coordinamento degli operatori, di controllo sulla regolarità dell'esercizio, sul personale viaggiante, e, all'occorrenza, sull'utenza e, ove richiesto, anche compiti di polizia amministrativa, quali quelli ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge n. 127/1997 e di supporto alla clientela.

Area professionale 2^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*)

Personale viaggiante (trazione e scorta)

Profili e parametri

Coordinatore (210)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguate competenze tecniche e gestionali, organizzano e coordinano, con margini di discrezionalità ed iniziativa, anche in unità operative che richiedono un elevato impegno organizzativo, gli addetti ai settori del personale viaggiante (trazione e scorta), esercitando, altresì, la responsabilità sulle relative strutture operative/organizzative, anche in relazione alla disponibilità del materiale rotabile secondo le prassi in atto.

Assistente coordinatore (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguata competenza gestionale, svolgono attività di supporto nel coordinamento e nel controllo del personale viaggiante, assicurando altresì la regolare operatività dei turni di servizio e della disponibilità del materiale rotabile nonché le attività connesse alla regolarità del servizio programmato.

(*) *Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.*

Area professionale 2^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*)

(personale di stazione)

Profili e parametri

Coordinatore ferroviario (posizione 2°) (**) (210)

Lavoratori che svolgono le mansioni previste per il coordinatore ferroviario in unità operative caratterizzate da rilevanti contenuti tecnologici e consistenti volumi di traffico e di movimento, che richiedono un elevato impegno organizzativo.

Coordinatore ferroviario (posizione 1°) (**) (202)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità ed iniziativa, al coordinamento ed al controllo di impianti ferroviari complessi e svolgono compiti che richiedono notevoli competenze nei settori della circolazione ferroviaria e delle attività operative e gestionali, garantendo, altresì, le mansioni della dirigenza di movimento.

Capo stazione (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per la dirigenza di movimento (compreso dirigenza unica e/o dirigenza centrale operativa e/o dirigenza centrale del traffico) e per la gestione, oltre a svolgere le mansioni dell'operatore di movimento e gestione, dirigono la circolazione dei treni in linea. Sovrintendono ad una stazione di consistente traffico ed operano anche ad un centro di controllo centralizzato del traffico.

(*) *Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.*

(**) *Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.*

Area professionale 2^a

Area operativa: amministrazione e servizi

Profili e parametri

Coordinatore di ufficio (205)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze gestionali, coordinano con margini di discrezionalità ed iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

Specialista tecnico/amministrativo (193)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative svolgono, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima.

Area professionale 2^a

Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

Profili e parametri

Capo unità tecnica (205)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, con margini di discrezionalità e di iniziativa e con relativa responsabilità sui risultati, gestiscono unità operative di tipo tecnico, fornendo anche un contributo operativo diretto.

Capo operatori (188)

Lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, svolgono attività di significativo contenuto tecnico-operativo nonché funzioni di coordinamento di un gruppo organizzato di operai partecipando, altresì, alle attività lavorative dello stesso.

Area professionale 2^a

Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità

Profili e parametri

Coordinatore della mobilità (178)

Lavoratori che, in possesso di competenze tecnico-gestionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi stabiliti, coordinano e/o controllano l'attività di altri lavoratori, nonché collaborano nella verifica dei prodotti e dei servizi resi da terzi.

Addetto alla mobilità (170)

Lavoratori che, in possesso di competenze ed esperienze specialistiche consolidate, in autonomia e in via continuativa, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico-professionale fornendo assistenza e consulenza per la soluzione dei problemi.

Area professionale 3^a

Mansioni operative

Declaratoria

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni ove richieste, svolgono funzioni richiedenti adeguate conoscenze tecniche o teorico-pratiche, anche coordinando e controllando l'attività di altri lavoratori. Operano, sulla base di procedure e direttive di massima, con un'autonomia operativa circoscritta nelle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza.

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Profili e parametri

Operatore di esercizio (140 - 158 - 175 - 183) (1)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

Collaboratore di esercizio (129)

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

(1) I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lettera C. 1/1 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*)

Personale viaggiante (trazione e scorta)

Profili e parametri

Tecnico di bordo (190)

Lavoratori che, avendo maturato almeno 13 anni di condotta effettiva in ferrovia ed acquisite le previste abilitazioni, svolgono mansioni di macchinista e di capo treno per specifiche esigenze di servizio aziendali connesse all'effettuazione di percorrenze significative su rete ferroviaria diversa da quella aziendale.

Macchinista (153 - 165 - 183 - 190) (2)

Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

Capo treno (140 -158 -165) (3)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(2) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/6 del presente articolo.

(3) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/5 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*)

(Personale di stazione)

Profili e parametri

Operatore di movimento e gestione (158)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, gestiscono le attività di movimento e gestione in una stazione di non elevato traffico, ovvero coadiuvano il capo stazione in stazioni di consistente traffico.

Operatore di gestione (158)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, controllano e coordinano le attività gestionali di stazioni di consistente traffico e di rilevante domanda di servizi informativi e di vendita alla clientela, partecipando alle relative attività.

Operatore di stazione (139 - 143) (4)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio ed il controllo sull'utenza.

Capo squadra operatori di manovra (135)

Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

Operatore di scambi cabina (135)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono anche a distanza la manovra degli scambi e dei segnali. Eseguono, altresì, la manovra di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

Operatore di manovra (123)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli. Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(4) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/4 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa: amministrazione e servizi

Profili e parametri

Collaboratore di ufficio (175)

Lavoratori che in possesso di adeguata capacità professionale, svolgono compiti tecnico-amministrativi di contenuto significativo.

Operatore qualificato di ufficio (140 - 155) (5)

Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo, sulla base di direttive ricevute.

Operatore di ufficio (130)

Lavoratori che espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

(5) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/3 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa: manutenzione impianti ed officine

Profili e parametri

Operatore certificatore (180)

Lavoratori che, in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, certificano, attestano e/o collaudano, pure con compiti di diagnostica ed anche ai fini della qualità, l'esecuzione di processi manutentivi e/o installativi, complessi e di particolare rilevanza, eseguiti sia all'interno dell'azienda sia nell'ambito di commesse affidate all'esterno.

Operatore tecnico (170)

Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza professionale, operano, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea. Controllano e coordinano, ove previsto dalla funzione attribuita dall'azienda, l'attività di lavoratori di livello inferiore, partecipando all'attività lavorativa della squadra, e sovrintendono altresì alla sede ed all'armamento di linee ad impianto fisso.

Operatore qualificato (140 - 160) (6)

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di manutenzione e riparazione su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali.

Operatore di manutenzione (130)

Lavoratori che vengono impiegati, sulla base di direttive ricevute, in attività non complesse di riparazione e di manutenzione sui mezzi, sugli impianti e sulle strutture nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo altresì le mansioni in uso.

(6) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/2 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità

Profili e parametri

Assistente alla clientela (154)

Lavoratori che, in possesso di adeguata preparazione e conoscenza di almeno una lingua straniera, oltre a svolgere compiti di coordinamento di figure professionali inferiori, effettuano, sia a terra che a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela, fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni. Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

Operatore qualificato della mobilità (151)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o gestionali, tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti anche ispettivi. Svolgono, inoltre, le seguenti attività che, in relazione all'organizzazione dell'impresa, potranno essere anche accessorie a quelle considerate principali a livello di singola impresa e fra loro complementari:

- attività di cui ai commi 132 e 133, dell'art. 17, della legge n. 127/1997;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d), comma 2, dell'art. 158, del D.Lgs. n. 285/1992) nonché all'effettuazione di tutte le attività connesse;
- verifica dei titoli di viaggio;
- vendita dei titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- funzioni di concetto svolte con margini di autonomia, richiedenti la conoscenza di specifiche procedure amministrative e/o tecniche anche complesse;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

Operatore della mobilità (138)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o professionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti di contenuto tecnico-professionale di limitata complessità ovvero richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecniche, quali, a titolo esemplificativo:

- attività di cui al comma 132, dell'art. 17, della legge n. 127/1997;

- vendita di titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- attività che, su direttiva di massima, richiedono la conoscenza di procedure tecnico- amministrative di limitata complessità;
- manutenzione dei parcometri per interventi non di semplice routine e delle apparecchiature di parcheggio in strutture complesse ad elevata automazione;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

Area professionale 4^a
Mansioni generiche

Declaratoria

Lavoratori che eseguono attività di limitata complessità, in esecuzione di metodi operativi definiti, che presuppongono generiche competenze professionali acquisibili mediante addestramento e/o pratica, comprese attività di semplice coordinamento di personale ausiliario.

Area professionale 4^a
Mansioni generiche

Profili e parametri

Caposquadra ausiliari (121)

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento di altri lavoratori della stessa area professionale partecipando altresì all'attività lavorativa della squadra.

Operatore generico (116)

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento degli ausiliari, di manutenzione sulla sede e sull'armamento assicurando la protezione dei cantieri, di collaborazione alla manutenzione nelle officine e negli impianti, nonché nell'ambito di attività collaterali a quella del trasporto pubblico locale, inerenti alla mobilità delle persone, compiti quali, a titolo esemplificativo:

- movimentazione e regolazione di flussi auto nei parcheggi;
- sorveglianza parcheggi ed aree di sosta;
- riscossione pedaggi e controllo abbonamenti parcheggi.

Ausiliario (110)

Lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio.

Ausiliario generico (100)

Lavoratori che svolgono compiti di sorveglianza e custodia delle unità aziendali nonché di manovalanza e/o pulizia.

C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi

C.1/1

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
Operatore di esercizio	158	Dopo 9 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	175	Dopo 16 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	183	Dopo 21 anni di guida effettiva (1)

(1) Vedi C.2/1.

C.1/2

Area professionale 3^a

Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore qualificato	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato	160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)

(2) Vedi C.2/6.

C.1/3
Area professionale 3^a
Area operativa: amministrazione e servizi

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato di ufficio	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)

(3) Vedi C.2/5.

C.1/4
Area professionale 3^a
Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano
(personale di stazione)

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
Operatore di stazione	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (4)

(4) Vedi C.2/4.

C.1/5
Area professionale 3^a
Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano
Personale viaggiante (trazione e scorta)

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Capo treno	140	Parametro di accesso
Capo treno	158	Dopo 9 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)
Capo treno	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)

(5) Vedi C.2/3.

C.1/6
Area professionale 3^a
Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano
Personale viaggiante (trazione e scorta)

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Macchinista	153	Parametro di accesso
Macchinista	165	Dopo 9 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (6)

(6) Vedi C.2/2.

Le parti convengono che le clausole che individuano per la figura professionale del macchinista: la tempistica dei passaggi fra i diversi parametri, la determinazione degli stessi nonché le norme connesse, sono inscindibilmente collegate alla definizione del parametro 190 e sono di competenza esclusiva del livello nazionale; è pertanto nullo ogni accordo di secondo livello che modifichi le clausole predette.

C.2/1 - Determinazione del periodo di guida effettiva

Il periodo di guida effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- operatore di esercizio;
- agente di movimento (classificazione ex acc. naz. 2 ottobre 1989);

- conducente di linea (classificazione ex acc. naz. 2 ottobre 1989);
- conducente di linea (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30 e c.c.n.l. ANAV 23 luglio 1976);
- autista di linea (ex L. 6 agosto 1954, n. 858 e c.c.n.l. ANAV 10 dicembre 1970);
- autista scelto (ex c.c.n.l. ANAV 10 dicembre 1970);
- guidatore tranviario (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- guidatore di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- guidatore scelto (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- guidatore filoviario (ex L. 4 febbraio 1958, n. 22);
- primo guidatore di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- macchinista di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- primo macchinista di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di guida, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di guida nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla guida, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/2 - Determinazione del periodo di condotta effettiva

Il periodo di condotta effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- macchinista;
- macchinista (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- macchinista ferrovie (ex L. n. 30/1978);
- macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex L. n. 858/1954);
- primo macchinista ferrovie (ex L. n. 858/1954);
- fuochista autorizzato (ex L. n. 30/1978) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex L. n. 30/1978 o ex L. n. 858/1954;
- fuochista autorizzato (ex L. n. 858/1954) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex L. n. 858/1954.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di condotta, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di condotta nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla condotta, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/3 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di capo treno

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di capo treno verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- capo treno;
- capo treno (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- capo treno (ex L. n. 30/1978);
- capo treno ferrovia (ex L. n. 858/1954);
- primo capo treno (ex L. n. 858/1954).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/4 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore di stazione verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- operatore di stazione;
- agente di movimento e/o gestione (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- addetto di stazione e gestione (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- gestore (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- addetto di fermata (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- impiegato di stazione (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- addetto fermata di 1° (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- gestore 3ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- capo fermata 3ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- alunno di stazione (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- capo fermata 2ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- capo fermata 1ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex L. 6 agosto 1954, n. 858).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/5 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato di ufficio verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nella seguente figura professionale:

- operatore qualificato di ufficio.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

b) aspettativa per motivi privati;

c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/6 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- operatore qualificato;

- operaio qualificato (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);

- operaio qualificato (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);

- operaio 3^a classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);

- operaio 2^a classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);

- operaio 1^a classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);

- meccanico motorista (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);

- guidatore (ex L. 6 agosto 1954, n. 858).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

b) aspettativa per motivi privati;

c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

D) Norme di prima applicazione e norme transitorie

1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti in servizio il giorno precedente alla data di applicazione della nuova classificazione.

2) Ai lavoratori di cui al presente articolo, lett. A), punto 1, la figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto 30 giorni prima della data predetta.

3) L'attribuzione delle nuove figure professionali avverrà sulla base della tabella di derivazione. Qualora fossero state attribuite qualifiche il cui contenuto professionale manifestasse una evidente differenziazione con le mansioni effettivamente svolte, verrà attivato un confronto a livello aziendale per ricollocare i lavoratori interessati nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione, ferma restando la retribuzione acquisita.

4) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica ad esaurimento "ex lege" n. 30/1978 ed ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 sono collocati aziendali nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area professionale (*).

5) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica che, ai sensi delle tabelle di derivazione, non trova corrispondenza in una nuova figura professionale, sono ricollocati aziendali in queste ultime, anche mediante attività formativa, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione.

6) Nei casi in cui i precedenti punti 3, 4 e 5 rinviano alla ricollocazione aziendale, a tale livello, ove ricorrano le condizioni, potrà trovare applicazione quanto previsto dal punto 7 della lettera A) del presente articolo della disciplina "Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità".

7) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "operatore di esercizio", parametro 183, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di guida effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- individua il numero complessivo di tutti gli operatori di esercizio che, alla data di applicazione della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di guida e hanno maturato almeno 16 anni di guida effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di operatore di esercizio, parametro 183. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
- a partire dal mese successivo alla data di applicazione della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di operatore di esercizio, parametro 183, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio al parametro 183 degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

8) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "macchinista", parametro 190, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di condotta effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i macchinisti che, alla data di applicazione della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di condotta e hanno maturato almeno 16 anni di condotta effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "macchinista", parametro 190. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
- a partire dal mese successivo alla data di applicazione della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "macchinista", parametro 190, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

9) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "capo treno", parametro 165, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di sedici anni di svolgimento delle mansioni di capo treno.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i capi treno che, alla data di applicazione della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di tale qualifica e hanno maturato almeno 11 anni di anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "capo

treno", parametro 165. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;

- a partire dal mese successivo alla data di applicazione della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "capo treno", parametro 165, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

10) I lavoratori che, dal momento del passaggio dello scaglione in cui sono inseriti, non hanno maturato l'anzianità richiesta, passano al parametro superiore il 1° giorno del mese successivo al perfezionamento del predetto requisito.

I nominativi dei lavoratori inseriti negli scaglioni all'atto della definizione degli stessi non sono modificabili, salvo in caso di erronea valutazione delle precedenza che deve, comunque, essere fatta valere prontamente dal lavoratore interessato.

11) Al termine della ricollocazione dei lavoratori nel nuovo inquadramento può essere attivato un confronto a livello aziendale per dirimere eventuali contenziosi.

 (*) L'Assistente di 1° ad esaurimento "ex lege" n. 30/1978 e l'Assistente di 1° ad esaurimento ex c.c.n.l. 23 luglio 1976, con l'attuale parametro retributivo "188", sono collocati nei profili professionali secondo la presente disposizione, mantenendo ad esaurimento il parametro "193" con attribuzione di un assegno "ad personam" ai sensi dell'art. 3, punto 2, del presente accordo.

E) Tabelle di derivazione

E.1/1 - Area professionale 1ª

225	Capo area	Responsabile unità amm./tecnica complessa	250
225	Analista di sistemi	Capo unità organizzativa amm./tecnica	230
206	Capo ripartizione	Professional	230
206	Capo impianto		
206	Capo ripartizione (F)		
206	Capo impianto (F)		

E.1/2 - Area professionale 2ª - Area operativa esercizio: sezione automobilistico

188	Coordinatore movimento e traffico	Coordinatore di esercizio	210
173	Addetto movimento e traffico	Addetto all'esercizio	193

Area professionale 2ª - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale viaggiante

188	Ispettore movimento personale viaggiante e/o trazione	Coordinatore	210
173	Addetto gestione personale viaggiante e/o trazione	Assistente coordinatore	193

Area professionale 2ª - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale di stazione

188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario (posizione 2°) Coordinatore ferroviario (posizione 1°)	210 202(*)
173	Capo stazione	Capo stazione	193

(*) Agli attuali coordinatori di stazione viene assegnato il parametro "207" ad esaurimento con le mansioni previste per il coordinatore ferroviario posizione 1°. Aziendalmente, fra gli stessi e secondo le esigenze tecniche organizzative verranno individuati i coordinatori ferroviari posizione 2° (parametro 210).

Area professionale 2ª - Area operativa amministrazione e servizi

206 188	Analista programmatore (*) Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193

(*) Agli attuali analisti programmatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 207.

Area professionale 2ª - Area operativa manutenzione, impianti e officine

188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205
-----	--------------	--------------------	-----

173	Capo operai	Capo operatori	188
-----	-------------	----------------	-----

E. 1/3 - Area professionale 3^a - Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

159	Agente di movimento con 21 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 4°)	183
159	Agente di movimento con 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 3°)	175
144	Conducente di linea con meno di 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 2°)	158

Area professionale 3^a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

166	Macchinista con 21 anni di condotta effettiva	Macchinista (parametro 4°)	190
166	Macchinista con meno di 21 anni di condotta effettiva	Macchinista (parametro 3°)	183

Area professionale 3^a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

144	Capo treno con 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno	Capo treno (parametro 3°)	165
144	Capo treno con meno di 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno	Capo treno (parametro 2°)	158
126	Conduttore (abilitato a capo treno)	Capo treno (parametro 1°) (*)	140
126	Conduttore (senza abilitazione a capo treno)	(Lavoratori da riqualificare)	(**)

(*) *In fase di prima applicazione concorrono alla maturazione del periodo di anzianità anche i periodi di svolgimento delle mansioni di capo treno, espletate durante la permanenza nella qualifica di conduttore.*

(**) *Agenti con più di 3 anni di anzianità, vengono sottoposti, ove idonei, a prova di abilitazione a capo treno, acquisendo il parametro di accesso (140) e seguendo il percorso professionale contrattualmente previsto. Coloro che non acquisiscono la predetta abilitazione sono ricollocati in altre figure professionali ai sensi del punto 5), lettera D), del presente articolo. Nel periodo necessario per tali operazioni conservano il parametro ad esaurimento 139.*

Area professionale 3^a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)

144	Agente operativo di movimento e/o gestione (**)	Operatore di movimento e gestione	158
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione (***)	Operatore di gestione	158 (*)
144	Agente operativo di movimento e/o gestione (****)	Operatore di stazione (parametro 2°)	143
126	Addetto di stazione e gestione (****)	Operatore di stazione (parametro 1°)	139
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135
112	Addetto manovra e scambi	Operatore di manovra	123

(*) *All'addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione ed il parametro ad esaurimento 175.*

(**) *Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni di movimento e gestione, esercitano prevalentemente mansioni di movimento non limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento.*

(***) *Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico.*

(****) *Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione, nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento in stazioni di non consistente traffico, ovvero collaborano alla gestione in stazioni di consistente traffico.*

Area professionale 3ª - Area operativa: amministrazione e servizi

173	Assistente Programmatore Junior Capo turno operatori	Collaboratore di ufficio	175
159	Segretario Operatore CED Capo sala registrazione dati	Operatore qualificato di ufficio (parametro 2°)	155
144	Addetto a pratiche amministrative	(Lavoratori da riqualificare)	(*)
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130

Area professionale 3ª - Area operativa: manutenzione, impianti e officine

159	Operaio tecnico	Operatore tecnico	170
159	Capo squadra operai		
159	Coordinatore di manutenzione armamento		
144	Operaio qualificato con 6 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore qualificato (parametro 2°)	160
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (parametro 1°)	140
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130

(*) *Lavoratori da riqualificare ai sensi del punto 5) della lettera D) del presente articolo, ai quali è attribuito il parametro 140 ad esaurimento ed un assegno "ad personam" ai sensi del punto 2) dell'art. 3 del presente accordo.*

E.1/4 - Area professionale 4ª

112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121
126	Verificatore (*)	Operatore generico	116
112	Coordinatore ausiliari		
112	Addetto all'armamento		
112	Addetto alla manutenzione		
112	Centralinista	Ausiliario	110
100	Commesso		
100	Guardia titolare di fermata		
100	Cantoniere		
100	Manovale	Ausiliario generico	100
100	Usciere		
100	Guardiano/Portiere		

(*) *Agli attuali verificatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 121.*

F) Trattamento del personale in C.f.l. già in forza

Ai lavoratori con contratti di formazione e lavoro in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, in conseguenza della definizione nuova classificazione, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro, verrà attribuita la figura professionale ed il relativo parametro di ingresso, secondo quanto stabilito dalla lettera A "Norme di carattere generale" del presente articolo.

Ai lavoratori con contratti di formazione-lavoro in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo il cui periodo formativo è finalizzato all'acquisizione rispettivamente delle figure professionali di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, verranno attribuiti, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e fino al 31 dicembre 2003, rispettivamente parametri di ingresso delle relative figure professionali (parr. 140, 153, 140). Dopo dodici mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato verranno attribuiti i parametri retributivi immediatamente superiori a quelli d'ingresso (parr. 158, 165, 158).

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione aziendale, i C.f.l. in corso alla data di sottoscrizione del contratto vanno considerati nuovi assunti. Di conseguenza, per essi deve valere quanto è stato determinato o sarà determinato a livello aziendale in applicazione del punto 3 dell'accordo 2 marzo 2000 e successive integrazioni.

Ai C.f.l. che si trasformano in contratto a tempo indeterminato nel periodo transitorio previsto per le aziende in cui dovrà essere rideterminato il salario aziendale, verrà attribuito quello in vigore al momento della sottoscrizione del contratto.

Dichiarazione a verbale

In riferimento al punto 11 dell'art. 2, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI precisano che le norme ivi previste fanno riferimento a situazioni future che potrebbero verificarsi in conseguenza dell'applicazione del presente c.c.n.l.

Non sono pertanto risolte le situazioni esistenti regolate dalle normative in atto fino alla data di sottoscrizione del presente contratto per il riconoscimento della qualifica di agente di movimento.

Dichiarazione a verbale

La Federtrasporti, la FENIT e l'ANAV dichiarano che con il punto 11 dell'art. 2 del presente accordo si è intesa riconfermare, esplicitandola, la vigente disciplina secondo la quale ai fini della maturazione di specifici requisiti di anzianità, è presa in considerazione solo quella maturata nell'azienda di appartenenza, con la sola eccezione dei casi previsti al predetto punto 11.

Art. 3

(Disciplina della retribuzione a seguito dell'applicazione della nuova classificazione)

1) A decorrere dalla data di applicazione della nuova classificazione la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:

- a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella, Allegato 1, colonna A;
- b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella, Allegato 1, colonna B, comprensiva dell'E.d.r. (Elemento distinto della retribuzione) di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità;
- c) aumenti periodici di anzianità, quali definiti nella tabella, Allegato 1, colonna C e ferma restando la disciplina di cui all'art. 3 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;
- d) importi del T.d.r. (Trattamento distinto della retribuzione) di cui all'art. 22, comma 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 (Allegato 1, colonna D);
- e) indennità di mensa di cui al punto n. 8 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
- f) indennità di funzione per i quadri di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
- g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, 1° comma, 2ª alinea, dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
- h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del c.c.n.l. 12 marzo 1980, così come integrato dal punto n. 4 ("trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.") dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 e dall'art. 4 ("ex nuovo terzo elemento salariale") dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, modificati come segue:
 - l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, terzo periodo dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
 - è abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti "ad personam" ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l'attribuzione di un minore importo dell'ex nuovo terzo elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili;
- i) assegni "ad personam", eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti "ad personam" di cui al successivo punto 2).

Gli elementi retributivi di cui alle precedenti lettere costituiscono la retribuzione "normale" e sono corrisposti per 14 mensilità.

Vengono altresì confermate le indennità attualmente vigenti, legate ad effettive e/o particolari prestazioni, stabilite dalla contrattazione nazionale.

2) Ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore della nuova classificazione sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti "ad personam" pensionabili e non assorbibili, individuati nel valore indicato nella Tabella 2. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili. Nei casi in cui ai sensi dei punti 3, 4 e 5 della lettera D) dell'art. 2 "Norme di prima applicazione e norme transitorie" si procede alla ricollocazione aziendale, il trattamento "ad personam" è quello indicato nella Tabella 2 per qualifiche/figure professionali che abbiano uguali parametri di partenza e di ricollocazione. Ove non ricorra tale situazione il trattamento "ad personam" sarà determinato nell'eventuale differenza tra la somma degli elementi retributivi richiamati nelle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1 relativi all'attuale qualifica e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata.

In caso di attribuzione di un ulteriore parametro retributivo, sarà mantenuto "ad personam" fino a concorrenza l'eventuale trattamento di miglior favore risultante dalla differenza fra il valore complessivo relativo al nuovo parametro degli elementi di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1) ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento "ad personam" di cui al presente punto 2). I predetti elementi retributivi andranno considerati al netto degli aumenti derivanti da accordi collettivi o da scatti di anzianità maturati successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione.

3) Secondo quanto previsto dal punto 3), secondo alinea, dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, integrato dal presente accordo, si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzare una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno riportati alle nuove figure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con

riconoscimento di eventuali "ad personam" per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

4) La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:

- compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;
- premio di risultato di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;
- altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal terzultimo comma dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.

Integrazione al punto 3 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000

La contrattazione dovrà concludersi entro tre mesi dall'accordo di rinnovo, ricorrendo, ove necessario, alle procedure del sistema di relazioni industriali previsto dal presente accordo, ivi compreso il ricorso, su richiesta di una delle parti, alla mediazione del Ministero del lavoro.

Art. 4

(Trattamento economico e normativo degli addetti all'area operativa "Servizi ausiliari della mobilità")

Il rapporto di lavoro dei dipendenti assegnati all'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" è regolato dalle disposizioni contrattuali di cui all'Allegato A) "Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità".

Per il personale in forza il giorno precedente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che già svolge le attività ricomprese nell'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" e/o assegnato, anche successivamente, in tale area operativa, viene mantenuto lo stato giuridico ed economico preesistente, fatto salvo quanto previsto dall'accordo nazionale 27 giugno 1986.

Al personale assunto dalla data in vigore del presente accordo saranno riconosciuti i trattamenti salariali previsti dalla disciplina contrattuale nazionale, nonché il premio di risultato di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 che sarà stabilito per tale area operativa.

Art. 5

(Ferie)

A far data dall'applicazione della nuova classificazione, l'art. 10, 1° comma, secondo alinea, dell'accordo nazionale 12 marzo 1980 è sostituito dal seguente:

"26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202 della nuova scala parametrica."

Art. 6

(Norme in materia di orario di lavoro)

Con riferimento alle disposizioni integrative del c.c.n.l. previste al punto 4 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, le parti confermano e precisano quanto segue:

a) la durata settimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. Soltanto le modalità di attuazione saranno oggetto di preventivo esame congiunto secondo quanto previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. c) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985;

b) a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

c) nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'art. 8, punto 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese. Qualora non si pervenisse ad intese sulla materia, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

d) la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale nazionale, con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato. Il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà comunque compreso nei costi definiti per il rinnovo del secondo biennio;

e) nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore. A tal fine, le parti a livello aziendale effettueranno esami congiunti preventivi e periodici come previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. C) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985; ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste dall'art. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

A livello regionale, sulla base dell'andamento del fenomeno, potranno essere valutate ed individuate possibili soluzioni, compatibilmente all'organizzazione efficiente ed economica del servizio.

Al fine di assicurare il pieno rispetto della normativa sui riposi periodici previsti dall'art. 14 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, verranno realizzati a livello aziendale esami congiunti a cadenza

periodica ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste all'art. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991;

f) in presenza di regimi di orario differenziati per effetto della concessione di giornate ulteriori di mancata prestazione e/o di altri benefici orari, le parti a livello aziendale procedono ad un approfondimento al fine dell'adeguamento alla normativa nazionale.

Art. 7

(Mercato del lavoro - Rapporti di lavoro flessibile)

L'art. 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e l'art. 9 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 sono abrogati e sostituiti dalle seguenti disposizioni.

Le parti nel confermare, quale prassi ordinaria, il sistema di assunzione a tempo indeterminato, ritengono che - nel rispetto del punto 5 dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000 - la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può consentire il perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali, nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del c.c.n.l.

In questo ambito condividono la consapevolezza che le modalità di selezione per assunzione stanno subendo oggi, e subiranno ancora di più nel futuro, una notevole innovazione rispetto ai tradizionali bandi di concorso: da qui discende l'esigenza di modalità trasparenti e flessibili che rendano più rapide le procedure per la copertura di eventuali esigenze di personale decise dalle aziende.

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 del presente accordo viene investito dei seguenti compiti:

- monitorare l'utilizzazione degli strumenti di cui al presente Titolo;
- proporre soluzioni per:
- superare eventuali difficoltà;
- rafforzare l'utilizzo di tali strumenti;
- adeguare, ove necessario, la regolamentazione contrattuale a norme di legge e/o pattizie di superiore livello;
- dirimere eventuali controversie interpretative;
- attuare quanto demandato da accordi sindacali.

In questo ambito vengono confermate le competenze di livello aziendale per l'attuazione di quanto definito nel c.c.n.l. (art. 3, c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni).

Tutti i rapporti di lavoro "flessibile", con i limiti definiti dal c.c.n.l., previa informazione da parte dell'azienda alle strutture sindacali competenti, possono essere utilizzati a livello aziendale.

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'art. 1, comma 2, punto a) della legge n. 125/1991, eventualmente definendo una percentuale minima di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con accordo a livello aziendale.

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Inoltre, con l'obiettivo di favorire l'inserimento dei giovani, le parti si incontreranno per verificare l'attuazione al settore della normativa da emanarsi da parte del Governo relativa a forme di incentivazione per l'adozione dei part-time "a staffetta", previsti dalla legge n. 196/1997.

Il presente articolo regola le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile:

- A) contratti a termine ex art. 23, legge n. 56/1987;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di formazione e lavoro;
- D) lavoro temporaneo;
- E) apprendistato.

I lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro, esclusi i temporanei, sono computati ai fini dell'accordo nazionale 29 luglio 1998.

Le lettere che seguono regolamentano in modo specifico le diverse modalità.

A) Contratti a termine ex art. 23, legge n. 56/1987

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate, secondo gli specifici ambiti di applicazione, dall'art. 8 del R.D.L. 8 gennaio 1931, n. 148, dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e dall'art. 61 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Fatte salve le predette discipline, le parti concordano che contratti a termine possono essere attivati, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti casistiche e con le seguenti modalità:

- 1) nel caso di concomitanti assenze per ferie, malattia, maternità, congedi parentali, aspettativa;
- 2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo ovvero per il periodo necessario all'espletamento delle procedure di assunzione;
- 3) per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi, anche a carattere provvisorio e/o sperimentale, che non sia possibile eseguire in base al normale organico ed ai normali programmi di lavoro.

La durata minima è pari a 30 giorni calendariali. La durata massima è pari a 12 mesi, prorogabile per ulteriori 8 mesi nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61) nonché dalla seguente disciplina:

a) il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno o ad orario ridotto alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. I predetti periodi saranno determinati previo accordo aziendale.

I conseguenti trattamenti economici saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

Nella lettera di assunzione a tempo parziale dovrà comunque essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno;

b) la prestazione media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro contrattuale, ferma restando la garanzia della copertura previdenziale;

c) al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese;

d) le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976;

e) per i tempi accessori e complementari all'attività di guida del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nazionale;

f) il lavoratore a tempo parziale ha diritto alle indennità di trasferta e di diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli articoli 20/A e 21/A (Federtrasporti e FENIT) e 20/B e 21/B (ANAV) del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni;

g) i lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, così come stabilito dall'art. 50 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, è proporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione;

h) ferma restando la disciplina, i trattamenti economici relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate;

i) per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni vigenti;

l) nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione, in caso di specifiche esigenze organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 95 ore. Il numero massimo delle ore eccedenti effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

Le ore eccedenti sono retribuite con la maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

Le ore che superino il numero massimo di ore eccedenti effettuabili, annualmente o giornalmente, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

La retribuzione prevista dai 2 periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

Nel caso in cui le prestazioni di lavoro eccedente superino, nell'arco temporale dei 12 mesi precedenti e per un periodo di almeno 9 mesi, l'orario settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, il lavoratore potrà chiedere il consolidamento, totale o parziale, dell'orario eccedente nel proprio orario di lavoro. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza;

m) fermo restando quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 61/2000, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale, al lavoratore interessato, verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla Direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno,
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali;

n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio, ferme restando le disposizioni di legge, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di

lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio;

o) nel caso di assunzioni con contratto a tempo pieno i lavoratori con contratto a tempo parziale avranno diritto di precedenza ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000;

p) il lavoro festivo sarà retribuito con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria globale di fatto;

q) su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, commi 7 e segg., del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale o verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario.

Decorsi 5 mesi dalla stipula dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dando al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

a) esigenze di carattere familiare;
b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione attinenti all'attività lavorativa svolta, per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

In caso di oggettiva impossibilità, nella fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), il periodo di preavviso di cui al comma precedente può essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro ed il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lettere a), b), c), d).

Per il periodo interessato dall'applicazione delle c.d. "clausole elastiche" al lavoratore verrà attribuita una maggiorazione del 5% sulla retribuzione oraria globale di fatto; tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.;

r) i limiti trimestrali ed annuali stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale verticale in essi ricompresa;

s) rispetto al computo dei lavoratori a tempo parziale, sono fatte salve le norme di legge (art. 6, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61).

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

C) Contratto di formazione e lavoro

Premessa

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per tutte le figure professionali quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Procedure di verifica di conformità

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'Organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate a Federtrasporti, ANAV, FENIT, del nulla-osta da parte degli uffici del collocamento.

Dovrà in ogni caso farsi riferimento ai contenuti della circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 42 del 23 marzo 1991.

Durata del contratto ed attività formativa

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

a) le professionalità inquadrature nell'area professionale 1^a sono considerate "elevate";

b) le professionalità inquadrature nelle aree professionali 2^a e 3^a sono considerate "intermedie".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle professionalità di cui alla lettera a) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 130 ore;

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle professionalità di cui alla lettera b) che precede, che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 80 ore.

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 12 mesi ed una formazione minima di base non inferiore a 20 ore, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

I contratti di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge n. 451/1994 possono essere stipulati sia per le figure professionali corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate ad eccezione delle figure professionali inquadrature nell'area professionale 4^a, nelle quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'art. 8, comma 5, della legge n. 407/1990.

Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Rapporto di lavoro

Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato.

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione-lavoro verrà computato all'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale, ad eccezione, con riguardo a quest'ultima, delle deroghe convenute a livello nazionale.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a venti dipendenti, una mensilità retributiva, composta da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retributivo attribuito per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto:

- dalle aziende con oltre venti dipendenti, due mensilità retributive composte da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retribuito attribuito per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate intermedie ed elevate, il datore di lavoro, utilizzando l'apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmette agli uffici competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori interessati.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate elementari, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto di formazione-lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Per le limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, a tal fine, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.

Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Retribuzione

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'ex indennità di contingenza, dal T.d.r., indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. a, dalla indennità di mensa e dalla indennità domenicale, relative ai parametri definiti ai sensi del punto 9, lett. A) dell'art. 2.

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dal presente articolo non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo indeterminato.

Treatmento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due capoversi che precedono vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 12 ed a 24 mesi.

Le assenze per malattia, maternità e servizio militare di leva comportano un corrispondente prolungamento del contratto di formazione e lavoro.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali ed assicurativi.

Dal 1° agosto 1998, nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del successivo paragrafo intitolato retribuzione.

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti, verrà assorbito fino a concorrenza quanto erogato dall'azienda.

D) Lavoro temporaneo

Le imprese possono ricorrere al contratto di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lettere b) e c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera a), della legge stessa:

a) incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;

b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività definiti o predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità, fino a quando perduri quest'ultima;

d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

I prestatori di lavoro temporaneo, anche a tempo parziale, per le fattispecie individuate alle precedenti lettere da a) ad e), contemporaneamente utilizzati da un'impresa, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori in essa occupati con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5 per cento. In alternativa, è consentita la stipulazione dei contratti di fornitura di lavoro interinale sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superiore al totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello di cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo con la stessa qualifica ovvero, in mancanza di quest'ultima, di pari contenuto professionale.

Nel secondo livello di contrattazione, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi e collegati all'andamento economico dell'azienda ai sensi dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.

Qualora i lavoratori temporanei siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti psicofisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e sue successive modifiche, dell'accordo nazionale 28 marzo 1996 e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U./R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle R.S.U./R.S.A. informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata degli stessi, al numero ed alla qualifica dei lavoratori interessati.

Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l'azienda utilizzatrice può essere prorogato:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione non superiori ad un anno.

Prima di essere assegnato al servizio il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (assetto della rete, struttura dell'azienda, ecc.).

Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

Nota a verbale

Per le aziende aderenti a Federtrasporti, il presente accordo sostituisce la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 29 novembre 1999, secondo quanto ivi previsto.

Per le aziende aderenti ad ANAV e FENIT, ai sensi di quanto convenuto nella premessa dell'accordo interconfederale 16 aprile 1998 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, la presente disciplina sostituisce quest'ultima intesa.

E) Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che, considerate le norme legislative vigenti, può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 15 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le aree operative e le aree professionali 1^a, 2^a e 3^a.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni inquadrare nell'area professionale 1^a, 2^a e 3^a.

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici di anzianità ed ulteriori deroghe convenute a livello nazionale.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'art. 16, comma 2 della legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, comma 2, legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, delle quali 40 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

All'apprendista minore di anni 18 non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22 e le ore 6 né il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa viene determinata come segue:

- dal primo al quindicesimo mese: 85% della retribuzione tabellare a cui vanno aggiunti gli elementi retributivi nazionali previsti dal c.c.n.l.;

- dal sedicesimo al trentesimo mese: 95% della retribuzione tabellare a cui vanno aggiunti gli elementi retributivi nazionali previsti dal c.c.n.l.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con il contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei ventiquattro mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

L'art. 54 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 è abrogato e sostituito dalla presente disciplina.

F) Percentuale di utilizzo dei contratti a termine e del lavoro temporaneo

I contratti a termine ivi compresi quelli a part-time di cui al presente articolo, lettera A), punti 1), 2) e 3) ed i contratti di lavoro temporaneo di cui alla precedente lettera D) del presente articolo, possono essere conclusi:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;

- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

Se dall'applicazione delle predette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

G) Norma finale

L'art. 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e l'art. 9 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, sono abrogati.

Nota a verbale

In considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di rapporti di lavoro flessibili (cd. contratti atipici) le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi in sede di Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 del presente accordo successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse cosicché le parti possano procedere alle eventuali modificazioni/integrazioni della presente disciplina.

Art. 8

(Trattamento di maternità)

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante.

Nota a verbale

La parti concordano che tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma del presente accordo, ed il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari, ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

Art. 9

(Reperibilità)

In conformità alle esigenze organizzative di ciascuna azienda, la stessa potrà richiedere alle competenti OO.SS. l'istituzione di turni di reperibilità nelle varie unità produttive.

Modalità, compensi, individuazione dei lavoratori interessati alla copertura dei turni, saranno oggetto di apposita contrattazione a livello aziendale.

Qualora vi sia effettuazione della prestazione lavorativa, non dovrà essere pregiudicato il rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro.

Art. 10

(Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi)

Gli aumenti contrattuali, riportati nella tabella Allegato 1, decorrono dal 1° gennaio 2001 e saranno erogati al momento dell'applicazione della nuova classificazione.

La nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità e la relativa struttura della retribuzione, determinata sulla base della nuova scala parametrica (tabella Allegato 1), trova applicazione:

- a) entro il 28 febbraio 2001 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- b) a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per il personale di nuova assunzione e per i contrattisti di formazione e lavoro di cui all'art. 2, lett. F).

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso, con riferimento a quanto previsto dal punto 7) dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000, la seconda tranche di lire 1.000.000 della somma forfetaria ivi prevista verrà erogata entro il 31 dicembre 2000.

A copertura del periodo 1° luglio 2000-31 dicembre 2000, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato, entro il 31 gennaio 2001, l'importo forfetario di lire 500.000, calcolato al 5° livello retributivo e sulla base della vigente classificazione (scala parametrica 100-225). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo luglio-dicembre 2000. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

A partire da luglio 2001 agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale alla data del 31 dicembre 1995, il contributo aziendale è incrementato dell'1%, sulla base retributiva prevista dall'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, che andrà successivamente rivisitato in adeguamento alle normative di legge.

Con la medesima decorrenza, agli altri lavoratori aderenti sarà riconosciuto il medesimo contributo aggiuntivo dell'1%, il cui costo complessivo sarà a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

Il presente contratto avrà scadenza, per la parte economica al 31 dicembre 2001 e per la parte normativa al 31 dicembre 2003.

Art. 11

(Dichiarazione di esigibilità)

Le parti, fermo restando quanto già previsto nei precedenti artt. 1, 3, punto 4) e nell'accordo preliminare, punto 4, terza e quarta alinea, considerata l'attuale fase di profondo mutamento del settore, che richiede efficienti revisioni organizzative e la predisposizione di appositi piani di impresa volti al risanamento produttivo, al ridisegno dell'offerta di trasporto e al conseguente sviluppo delle attività gestite, convergono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente accordo e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente accordo ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.

In mancanza di comportamenti aziendali coerenti ovvero qualora non si pervenisse a livello aziendale alle intese previste dal presente accordo, verrà attivata la procedura di cui all'art. 2 dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

Art. 12

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le disposizioni del presente accordo, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Restano in vigore tutte le normative contrattuali nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.

Allegato A)

Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità

Art. 1

(Campo di applicazione)

Le disposizioni di cui al presente Allegato A), che è parte integrante dell'accordo nazionale ... novembre 2000 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autoferrotranvieri 2000-2003, si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità". Allo stesso trovano applicazione le norme di cui al c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e/o integrazioni relative agli istituti e/o materie non espressamente regolati dalle seguenti disposizioni.

Art. 2

(Assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638;
- l) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 3

(Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Area professionale 1 ^a e 2 ^a	6 mesi
Area professionale 3 ^a	2 mesi
Area professionale 4 ^a	1 mese

Il periodo indicato per le aree professionali 1^a e 2^a è computato in giorni di calendario. I periodi indicati per le restanti aree professionali sono di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la figura professionale attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità aggiuntive e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Art. 4

(Orario di lavoro)

Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia di orario di lavoro di cui alla legge 15 marzo 1923, n. 692 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

Art. 5 (Assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 14.

Art. 6 (Aspettativa non retribuita)

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 7 del presente accordo.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

Art. 7 (Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo art. 14.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto al successivo art. 13, ultimo comma.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto al successivo art. 13, ultimo comma.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia di cui al presente articolo, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

Art. 8 (Infortunio)

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal precedente art. 7, al paragrafo "Periodo di comportamento".

Superato il termine di conservazione del posto come sopra indicato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio, questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, quest'ultimo rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5 al 20;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 9 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai precedenti artt. 7 e 8, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso di infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180 giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 10
(Maternità)

Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente di cui al D.Lgs. n. 626/1994, a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria pre-parto portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. In tal caso, i restanti quattro mesi di godimento della astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.

Il diritto alla astensione obbligatoria è riconosciuto, previa presentazione di apposita certificazione, anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 della legge n. 53/2000, nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La lavoratrice (ovvero il lavoratore relativamente al periodo di astensione obbligatoria post-partum di cui sopra) ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata (ovvero il lavoratore nei termini di cui sopra) nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione, non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ed i periodi di astensione facoltativa indennizzata, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa riconosciuto ad entrambi i genitori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge n. 53/2000 (pari a 6 mesi continuativi o frazionati, con elevazione complessivamente non superiore a 10 mesi, da godere nei primi 8 anni del bambino), è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice, ovvero il lavoratore nei casi consentiti, ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore, ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, salvo i casi previsti dall'art. 3, comma 4, della legge n. 53/2000.

Nei confronti delle lavoratrici/ori assunte/i a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del 6° comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Le disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi od affidatari, ai sensi dell'art. 3, comma 5, della legge n. 53/2000.

Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (art. 13, comma 1, legge n. 53/2000), durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art. 10, comma 1, legge n. 1204/1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15 giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/ore ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 11 (Sospensione)

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 12 (Obblighi del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo nazionale e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 13 (Preavviso)

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 ^a e 2 ^a	60 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 ^a	45 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 ^a	30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 ^a e 2 ^a	90 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 ^a	60 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 ^a	45 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 ^a e 2 ^a	120 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 ^a	75 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 ^a	60 giorni di calendario

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Art. 14

(Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio

che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente Allegato A), nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 15

(Cessione o trasformazione di azienda)

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 16

(Norma finale)

Per quanto non espressamente richiamato nel presente articolato si fa rinvio alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

Norma generale di conversione all'Euro

1. Considerando quanto disposto:

- dal secondo periodo, del comma 3, dell'art. 4, del regolamento (CE) 1103/97 del Consiglio del 17 giugno 1997, sul divieto di utilizzo di tassi inversi derivati dai tassi di conversione;

- dall'art. 5 del regolamento di cui sopra sui criteri generali di arrotondamento, per eccesso o per difetto, al centesimo più vicino, per gli importi monetari da pagare o contabilizzare, in sede di conversione, da valori espressi in unità monetarie nazionali in unità di moneta unica europea, e sul principio generale che tali importi espressi in Euro non possono che prevedere due cifre in centesimi;

E tenuto conto di quanto regolato dall'art. 3, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213 in tema di conversione in Euro di importi in lire, contenuti in strumenti giuridici diversi dalle norme vigenti, non costituenti autonomi importi valutari da contabilizzare o pagare;

La conversione in Euro degli importi in lire (tutti espressi in migliaia), determinati dalla contrattazione nazionale, avviene attraverso l'utilizzazione dell'arrotondamento per eccesso del 2° decimale qualora il 3° decimale sia 5 o superiore; il 2° decimale viene lasciato inalterato qualora il 3° decimale sia 4 o inferiore.

2. In sede applicativa delle ulteriori conversioni in previsione della definitiva elaborazione dei prospetti paga in Euro, dovrà operarsi nell'ambito di criteri tutelanti il generale principio di equipollenza.

Dichiarazione a verbale

Federtrasporti, FENIT e ANAV precisato che l'apporto delle aziende per la copertura della presente ipotesi di accordo è stabilito dal punto 7) dell'accordo preliminare 2 marzo 2000 e preso atto degli impegni assunti dal Governo, regioni, autonomie locali con l'intesa del 27 novembre 2000, rilevano che i costi derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo stimati in lire 460 miliardi complessivi a regime, non trovano soluzione oltre la naturale scadenza del 31 dicembre 2001. Pertanto, ferma restando la riserva di scioglimento di cui alla successiva dichiarazione, procedono alla firma della presente ipotesi di accordo solo tenuto conto della volontà espressa dalle istituzioni medesime di affrontare tale questione entro giugno 2001, congiuntamente ai problemi derivanti dalle dinamiche contrattuali oltre il 2001 con soluzioni strutturali atte a conseguire l'equilibrio finanziario delle imprese.

Dichiarazione a verbale

Federtrasporti, ANAV e FENIT, in considerazione che gli impegni assunti dal Governo, regioni ed autonomie locali con l'intesa del 27 novembre 2000 sono inscindibilmente collegati con l'applicazione della medesima ipotesi di accordo, scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 20 dicembre 2000, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

Dichiarazione a verbale

Le OO.DD. precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore previsti per le regioni a Statuto ordinario dovranno trovare adeguata estensione alle aziende associate che esercitano nei territori delle regioni a Statuto speciale.

Dichiarazione a verbale

Le Federazioni FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 16 dicembre 2000, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Tabella Allegato 1

<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
		<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Indennità di contingenza + E.d.r.</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	1.074.240	74.188	142.857
Professional	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Capo unità tecnica	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	1.057.963	59.944	115.429
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Capo stazione	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Assistente coordinatore	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Tecnico di bordo	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Capo operatori	188	1.372.400	1.046.568	55.789	107.429
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore certificatore	180	1.314.000	1.044.849	53.415	102.857
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	1.044.849	52.822	101.714
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore tecnico	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	1.039.009	47.726	91.429
Operatore di gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	1.033.152	45.996	88.571
Assistente alla clientela	154	1.124.200	1.033.152	45.700	88.000
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	1.033.152	45.403	87.429
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	1.033.152	44.809	86.286
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	1.033.152	42.435	81.714
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	1.033.152	40.776	79.429
Operatore della mobilità	138	1.007.400	1.033.152	40.776	78.857
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di scambi cabina	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di ufficio	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Operatore di manutenzione	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286

Collaboratore di esercizio	129	941.700	1.026.599	38.281	73.714
Operatore di manovra	123	897.900	1.026.599	36.974	70.286
Capo squadra ausiliari	121	883.300	1.021.495	35.907	69.143
Operatore generico	116	846.800	1.021.495	34.423	66.286
Ausiliario	110	803.000	1.021.495	32.779	62.857
Ausiliario generico	100	730.000	1.015.000	29.675	57.143

Tabella Allegato 2

<i>Par.</i>	<i>Precedenti figure professionali</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Ad personam A.P.A. 0</i>	<i>Ad personam A.P.A. 1</i>	<i>Ad personam A.P.A. 2</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	148.094	153.286	158.477
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	169.623	175.503
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	15.708	16.241	16.775
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	15.708	16.241	16.775
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	117.924	122.018	126.113
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	117.924	122.018	126.113
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.157	23.838	24.519
173	Assistente/program. junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	127.204	131.688	136.172
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	39.872	41.324	42.777
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	140.169	144.344	148.518
159	Segretario/operatore CED/capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	169.640	175.544	181.448
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	128.256	132.825	137.394
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	157.329	162.788
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	151.870	157.329	162.788
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	35.922	36.990	38.057
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	35.922	36.990	38.057
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	75.279	77.831	80.382
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	75.279	77.831	80.382
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.338	23.991	24.643
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	156.448	161.670
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	62.695	64.831	66.967
112	Centralinista	Ausiliario	110	109.924	113.704	117.485
100	Portiere/usciere/manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	86.028	88.995	91.962

<i>Par.</i>	<i>Precedenti figure professionali</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Ad personam A.P.A. 3</i>	<i>Ad personam A.P.A. 4</i>	<i>Ad personam A.P.A. 5</i>	<i>Ad personam A.P.A. 6</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	163.669	168.860	174.052	179.243
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	181.384	187.265	193.146	199.026

188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.308	17.841	18.374	18.908
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.308	17.841	18.374	18.908
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	130.207	134.301	138.395	142.490
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	130.207	134.301	138.395	142.490
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.200	25.881	26.562	27.243
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	140.656	145.139	149.623	154.107
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	44.229	45.682	47.134	48.587
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	152.693	156.867	161.042	165.216
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	187.352	193.255	199.159	205.063
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	14 1.962	146.531	151.100	155.669
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riquilibrare con parametro ad es.	140	168.247	173.706	179.165	184.624
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	168.247	173.706	179.165	184.624
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	82.934	85.485	88.037	90.588
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	82.934	85.485	88.037	90.588
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.295	25.947	26.600	27.252
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	166.893	172.115	177.337	182.559
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	69.103	71.239	73.375	75.511
112	Centralinista	Ausiliario	110	121.265	125.046	128.826	132.607
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	94.929	97.896	100.863	103.830

<i>Par.</i>	<i>Precedenti figure professionali</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuz. tabellare</i>	<i>Indennità di cont. + E.d.r.</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>T.d.r.</i>
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.953	61.361	118.286
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.953	61.361	118.286

**Accordo 18 dicembre 2000
per la categoria degli autoferrotranvieri ed
internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private
esercanti autolinee in concessione**

Verbale di riunione (*)

Addì 18 dicembre 2000, presso la sede sociale del Fondo "Priamo", Federtrasporti, Fenit ed ANAV e le Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-Trasporti si sono incontrate per adeguare l'art. 12 della fonte istitutiva, in materia di contribuzioni al Fondo, alla previsione di cui all'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri-internavigatori 2000-2003.

Conseguentemente, ferma restando la decorrenza prevista nell'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 (fonte istitutiva), a partire dalla retribuzione relativa al mese di luglio 2001, relativamente agli aderenti al Fondo "Priamo", la misura della contribuzione, sempre sulla base retributiva prevista dall'art. 12 della fonte istitutiva, rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori, sarà incrementata come segue:

- 2% a carico azienda;
- 2% a carico del lavoratore.

Le parti istitutive, infine, prendono atto che, con riferimento ai lavoratori aderenti al Fondo con almeno 18 anni di contributi alla data del 31 dicembre 1995, le nuove percentuali di contribuzione sopra indicate, a partire dalla medesima data, comportano alla luce delle normative di legge decorrenti dal 1° gennaio 2001 e concernenti il nuovo regime fiscale dei Fondi pensione, un adeguamento della quota di t.f.r. da destinare al Fondo riferita a tali lavoratori, la quale sarà, pertanto, incrementata di una percentuale pari allo 0,27 con conseguente diminuzione dell'accantonamento annuale. Il costo di tale operazione, per quest'ultimi lavoratori sarà, in linea con quanto previsto dall'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000, a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

(*) Il presente verbale non è inserito nel testo coordinato e ne modifica, pertanto, il contenuto.

**Verbale di riunione 25 gennaio 2001
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti
dalle aziende private esercanti autolinee in concessione**

Verbale di riunione

Addì 25 gennaio 2001 presso la sede dell'ASSTRA, si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA e ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI al fine di chiarire e completare il contenuto dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri. A tale scopo le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10 dell'intesa predetta, hanno convenuto quanto segue:

- l'art. 2, lett. A, punto 4: al primo periodo l'espressione: "A decorrere dalla data di applicazione", deve intendersi: "Dalla data di decorrenza";

- l'art. 2, lett. A, punto 6: al terzo periodo l'espressione: "in servizio il giorno precedente alla data di entrata in vigore della nuova classificazione", deve intendersi: "in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo ed ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione";

- l'art. 2, lett. A, punto 8: al secondo periodo l'espressione: "data di applicazione", deve intendersi: "data di decorrenza";

- l'art. 2, lett. D, punto 1: l'espressione: "in servizio il giorno precedente alla data di applicazione della nuova classificazione", deve intendersi: "in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo ed ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione";

- l'art. 2, lett. D, punto 2: l'espressione: "30 giorni prima della data predetta", deve intendersi: "30 giorni prima della data di applicazione della nuova classificazione";

- l'art. 2, lett. D, punti 7/8/9: al primo alinea, primo periodo, l'espressione: "data di applicazione", deve intendersi: "data di decorrenza"; al secondo alinea, l'espressione: "data di applicazione", deve intendersi: "data di decorrenza";

- l'art. 3, punto 1: l'espressione: "A decorrere dalla data di applicazione", deve intendersi: "Dalla data di decorrenza";

- ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro in forza alla data del 27 novembre 2000 e in servizio, come C.f.l., alla data del 1° gennaio 2001, è comunicato, entro il 28 febbraio 2001, il nuovo profilo professionale di destinazione. Dal 1° gennaio 2001 la retribuzione è costituita dagli elementi e dai valori già erogati, integrata degli aumenti retributivi previsti dalla tabella Allegato 3. All'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando quanto convenuto all'art. 2, lett. F), sarà mantenuta, come assegno "ad personam" di cui all'art. 3, punto 2), l'eventuale differenza fra la somma degli importi di cui sopra e la somma degli stessi elementi spettanti ai sensi della tabella Allegato 1;

- la voce "Contingenza + E.d.r." riportata nella tabella Allegato 2, relativa al parametro 207, è pari a lire 1.057.963;

- con la tabella Allegato 4 si stabiliscono gli importi retributivi per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro assunti dal 27 novembre 2000.

Tabella Allegato 1
Nuova classificazione accordo nazionale 27 novembre 2000

<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	1.074.240	74.188	142.857
Professional	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Capo unità tecnica	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	1.057.963	59.944	115.429
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Capo stazione	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Assistente coordinatore	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Tecnico di bordo	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Capo operatori	188	1.372.400	1.046.568	55.789	107.429
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore certificatore	180	1.314.000	1.044.849	53.415	102.857
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	1.044.849	52.822	101.714
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore tecnico	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	1.039.009	47.726	91.429
Operatore di gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	1.033.152	45.996	88.571
Assistente alla clientela	154	1.124.200	1.033.152	45.700	88.000
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	1.033.152	45.403	87.429
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	1.033.152	44.809	86.286
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	1.033.152	42.435	81.714
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	1.033.152	40.776	79.429
Operatore della mobilità	138	1.007.400	1.033.152	40.776	78.857
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di scambi cabina	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di ufficio	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Operatore di manutenzione	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Collaboratore di esercizio	129	941.700	1.026.599	38.281	73.714
Operatore di manovra	123	897.900	1.026.599	36.974	70.286

Capo squadra ausiliari	121	883.300	1.021.495	35.907	69.143
Operatore generico	116	846.800	1.021.495	34.423	66.286
Ausiliario	110	803.000	1.021.495	32.779	62.857
Ausiliario generico	100	730.000	1.015.000	29.675	57.143

Tabella Allegato 2
Accordo nazionale 27 novembre 2000

<i>Par.</i>	<i>Precedenti figure professionali</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Ad personam A.P.A. 0</i>	<i>Ad personam A.P.A. 1</i>	<i>Ad personam A.P.A. 2</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	148.094	153.286	158.477
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	169.623	175.503
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	15.708	16.241	16.775
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	15.708	16.241	16.774
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	117.924	122.018	126.113
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	117.924	122.018	126.113
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.157	23.838	24.519
173	Assistente/program. junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	127.204	131.688	136.172
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	39.872	41.324	42.777
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	140.169	144.344	148.518
159	Segretario/operatore CED/capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	169.640	175.544	181.448
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	128.256	132.825	137.394
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	157.329	162.788
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	151.870	157.329	162.788
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	35.922	36.990	38.057
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	35.922	36.990	38.057
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	75.279	77.831	80.382
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	75.279	77.831	80.382
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.338	23.991	24.643
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	156.448	161.670
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	62.695	64.831	66.967
112	Centralinista	Ausiliario	110	109.924	113.704	117.485
100	Portiere/uscieri/manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	86.028	88.995	91.962

<i>Par.</i>	<i>Precedenti figure professionali</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Ad personam A.P.A. 3</i>	<i>Ad personam A.P.A. 4</i>	<i>Ad personam A.P.A. 5</i>	<i>Ad personam A.P.A. 6</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	163.669	168.860	174.052	179.243
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	181.384	187.265	193.146	199.026
		Capo unità					

188	Capo tecnico	tecnica	205	17.308	17.841	18.374	18.907
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.308	17.841	18.374	18.907
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	130.207	134.301	138.395	142.489
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	130.207	134.301	138.395	142.489
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.200	25.881	26.562	27.243
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	140.656	145.139	149.623	154.107
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	44.229	45.682	47.134	48.587
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	152.693	156.867	161.042	165.216
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	187.352	193.255	199.159	205.063
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	141.962	146.531	151.100	155.669
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	168.247	173.706	179.165	184.624
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	168.247	173.706	179.165	184.624
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	82.934	85.485	88.037	90.588
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	82.934	85.485	88.037	90.588
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.295	25.947	26.600	27.252
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	166.893	172.115	177.337	182.559
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	69.103	71.239	73.375	75.511
112	Centralinista	Ausiliario	110	121.265	125.046	128.826	132.606
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	94.929	97.896	100.863	103.830

Par.	Precedenti figure professionali	Nuove figure professionali	Par.	Retribuz. Tabellare	Indennità di cont. + E.d.r.	A.P.A. 1	T.d.r.
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.953 (*)	61.361	118.286
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.953 (*)	61.361	118.286

(*) *Correzione apportata con verbale di riunione del 25 gennaio 2001.*

Tabella Allegato 3

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti "ad personam" non definiti nella tabella Allegato 2, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dal 1° gennaio 2001 ai C.f.l. in servizio alla data del 1° gennaio 2001 assunti in data anteriore al 27 novembre 2000.

<i>Livelli</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31.12.2000</i>	<i>Retribuzione tabellare dall'1.1.2001</i>
1°	1.610.398	1.808.511
2°	1.474.410	1.655.794
3°	1.345.577	1.511.112
4°	1.238.218	1.390.545
5° bis	1.188.117	1.334.281
5°	1.138.015	1.278.015
6°	1.030.656	1.157.448
7°	901.823	1.012.766
8°	801.620	900.236
9°	715.733	803.783

Tabella Allegato 4

Accordo nazionale 27 novembre 2000

Tabella retribuzione per i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro dalla data del 27 novembre 2000

<i>Area</i>	<i>Figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Indennità di contingenza + E.d.r.</i>	<i>T.d.r.</i>
1	Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	220	1.606.000	1.065.738	125.714
1	Professional	200	1.462.000	1.057.963	114.286
1	Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	200	1.460.000	1.057.963	114.286
2	Coordinatore di esercizio	190	1.307.000	1.050.204	108.571
2	Coordinatore	190	1.307.000	1.050.204	108.571
2	Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	-	-	-	-
2	Capo unità tecnica	185	1.350.500	1.046.568	105.714
2	Coordinatore di ufficio	185	1.350.500	1.046.568	105.714
2	Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	182	1.328.600	1.046.568	104.000
2	Specialista tecnico/amministrativo	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Addetto all'esercizio	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Capo stazione	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Assistente coordinatore	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Capo operatori	168	1.226.400	1.039.009	96.000
2	Coordinatore della mobilità	158	1.152.400	1.039.009	90.286
2	Addetto alla mobilità	150	1.095.000	1.033.152	85.714
3	Tecnico di bordo	-	-	-	-
3	Macchinista (Pos. 4)	-	-	-	-
3	Macchinista (Pos. 3)	-	-	-	-
3	Operatore di esercizio (Pos. 4)	-	-	-	-
3	Operatore certificatore	170	1.241.000	1.044.849	97.143
3	Collaboratore di ufficio	165	1.204.500	1.039.009	94.286
3	Operatore di esercizio (Pos. 3)	-	-	-	-
3	Operatore tecnico	160	1.168.000	1.039.009	91.429
3	Macchinista (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Capo treno (Pos. 3)	-	-	-	-
3	Operatore qualificato di manutenzione (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore di gestione	148	1.080.400	1.033.152	84.571
3	Operatore di esercizio (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore di movimento e gestione	148	1.080.400	1.033.152	84.571
3	Capo treno (Pos. 2)	-	-	-	-
	Operatore qualificato di ufficio				

3	(Pos. 2)	-	-	-	-
3	Assistente alla clientela	144	1.051.200	1.033.152	82.286
3	Macchinista (Pos. 1)	147	1.073.100	1.033.152	84.000
3	Operatore qualificato della mobilità	141	1.029.300	1.033.152	80.571
3	Operatore di stazione (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	130	949.000	1.026.599	74.286
3	Operatore di esercizio (Pos. 1)	134	978.200	1.026.599	76.571
3	Operatore qualificato di manutenzione (Pos. 1)	130	949.000	1.026.599	74.286
3	Capo treno (Pos. 1)	134	978.200	1.026.599	76.571
3	Operatore di stazione (Pos. 1)	129	941.700	1.026.599	73.714
3	Operatore della mobilità	128	934.400	1.026.599	73.143
3	Capo squadra operatori di manovra	125	912.500	1.026.599	71.429
3	Operatore di scambi cabina	125	912.500	1.026.599	71.429
3	Operatore di ufficio	120	876.000	1.021.495	68.571
3	Operatore di manutenzione	120	876.000	1.021.495	68.571
3	Collaboratore di esercizio	119	868.700	1.021.495	68.000
3	Operatore di manovra	113	824.900	1.021.495	64.571
4	Capo squadra ausiliari	-	-	-	-
4	Operatore generico	-	-	-	-
4	Ausiliario	-	-	-	-
4	Ausiliario generico	-	-	-	-

VII

Accordo 8 febbraio 2001 sulla classificazione del personale addetto alla navigazione interna lacuale

Addì 8 febbraio 2001, presso la sede ASSTRA, si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA e ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, al fine di completare il contenuto dell'accordo 27 novembre 2000, di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrottranvieri.

A tale scopo le parti hanno definito la classificazione del personale addetto alla navigazione interna lacuale e le tabelle di derivazione e si impegnano a continuare il confronto per definire il nuovo inquadramento per le altre sezioni dell'esercizio, approfondendo, altresì, la possibilità di definire un inquadramento per gli addetti alla navigazione fluviale.

Il presente accordo, pertanto, fa parte integrante dell'accordo predetto e viene trasmesso a cura delle parti al Ministero del lavoro.

Area professionale 2^a Mansioni di coordinamento/specialisti

Capitano - parametro 210

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capitano N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in altri servizi in base a direttive dell'azienda.

Capo timoniere - parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo timoniere N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale, nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in officina.

Capo motorista - parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, svolge le mansioni di motorista di 1^a normalmente a bordo delle motonavi aventi apparati propulsivi ausiliari e tecnologici di maggiore complessità. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta servizio in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

Macchinista/motorista - parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di macchinista e di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo dei piroscafi conduce l'apparato motore e vapore e le apparecchiature ausiliarie e tecnologiche di bordo. A bordo delle motonavi svolge le stesse mansioni del capo motorista; svolge, altresì,

mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

Area professionale 3^a Operatori

Addetto operativo di gestione - parametro 175

Lavoratore che, in possesso di una approfondita conoscenza della materia tariffaria e dello svolgimento del servizio movimento, controlla la regolarità del servizio stesso ed effettua verifiche e controlli sulla emissione e contabilizzazione dei titoli di viaggio, sia a bordo delle navi che nelle biglietterie, agendo su disposizioni dell'ufficio controllo dei prodotti. Nei periodi in cui i servizi vengono ridotti o sospesi, presta attività presso il medesimo ufficio.

Pilota motorista - parametro 175

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di conduttore di motoscafo e di motorista di motonave N.I. autorizzato, conduce natanti nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti, curando anche la conduzione dei loro motori e degli apparati ausiliari e tecnologici di bordo. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 1^a - parametro 175

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, sulla base delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite nella qualifica di motorista di 2^a, agisce con margini di autonomia entro i limiti stabiliti da norme, procedure e regolamenti. A bordo delle motonavi è addetto all'apparato motore ed agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 2^a - parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo di motonavi è addetto all'apparato motore ed agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina. Dopo un anno di effettivo servizio nelle mansioni della qualifica - previo superamento di un colloquio interno aziendale - viene inquadrato nella qualifica di motorista di 1^a.

Timoniere - parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di timoniere N.I. autorizzato, viene imbarcato quale addetto al timone sulle navi della navigazione interna, quando previsto dalle tabelle approvate dal decreto del Ministro dei trasporti. Sulle motonavi traghetto, inoltre, coadiuva gli altri membri dell'equipaggio nello stivaggio dei veicoli. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Fuochista aiuto motorista - parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di fuochista abilitato N.I. autorizzato, quando imbarcato su piroscafi conduce le caldaie e coadiuva il macchinista-motorista nella conduzione degli apparati ausiliari e tecnologici. Quando è imbarcato sulle motonavi coadiuva l'agente in possesso del titolo professionale di motorista di motonave nella condotta dell'apparato motore e degli altri impianti di bordo, svolgendo anche mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina (1).

(1) Il lavoratore che, sulla base delle esigenze aziendali, acquisisce i titoli professionali di fuochista abilitato e la qualifica di autorizzato, viene inquadrato nella figura professionale di fuochista aiuto motorista, parametro 158.

Conduttore di natante ausiliario - parametro 139

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo barca N.I., è addetto alla condotta di barche attrezzi o battipalo, battelli affossori, ecc., di stazza lorda non superiore a 50 t.s.l. ed all'esercizio delle relative attrezzature. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Aiuto motorista - parametro 139

Lavoratore che coadiuva l'agente in possesso del titolo professionale nella condotta e sorveglianza degli apparati motopropulsori e degli impianti ausiliari e tecnologici. Svolge, altresì, mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Assistente di bordo - parametro 139

Lavoratore che provvede a verificare, emettere e contabilizzare i titoli di viaggio a bordo. Svolge, altresì, mansioni di assistenza alla clientela e marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Marinaio - parametro 121

Lavoratore che, agli ordini del comandante, svolge mansioni marinaresche di coperta o di macchina a bordo dei tipi di navi per i quali il decreto del Ministro dei trasporti prevede la presenza del marinaio. Quando

non è imbarcato presta attività in officina e/o in scalo.

Area professionale 4^a
Ausiliari e generici

Allievo marinaio - parametro 100
Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle del marinaio. Dopo 6 mesi di navigazione viene inquadrato come marinaio.

Area operativa servizi ausiliari per la mobilità

Area professionale 3^a
Operatori

Assistente alla clientela - parametro 154

Operatore della mobilità - parametro 138

*N.B.: Il profilo dell'operatore della mobilità viene integrato con il seguente alinea:
- compiti di assistenza all'attracco e partenza delle navi, nonché di imbarco e sbarco passeggeri e merci.*

E) Tabelle di derivazione

E.2/2 - Area professionale 2^a - Area operativa esercizio: sezione navigazione interna lacuale

188	Capitano (LAC)	Capitano (LAC)	210
173	Capo timoniere (LAC)	Capo timoniere (LAC)	193
173	Capo motorista (LAC)	Capo motorista (LAC)	193
173	Macchinista-motorista (LAC)	Macchinista-motorista (LAC)	193

E.2/3 - Area professionale 3^a - Area operativa esercizio: sezione navigazione interna lacuale

159	Conduttore motorista di motoscafo (LAC)	Pilota motorista di motoscafo	175
159	Motorista tecnico di motonave (LAC)	Motorista di 1 ^a (LAC)	175
159	Addetto operativo di gestione (LAC)	Addetto operativo di gestione (LAC)	175
144	Timoniere (LAC)	Timoniere (LAC)	158
144	Motorista di motonave (LAC)	Motorista di 2 ^a (LAC)	158
144	Fuochista aiuto motorista (LAC)	Fuochista aiuto motorista (LAC)	158
126	Conduttore di natante ausiliario (LAC)	Conduttore di natante ausiliario (LAC)	139
126	Aiuto motorista (LAC)	Aiuto motorista (LAC)	139
126	Applicato di bordo (LAC)	Assistente di bordo (LAC)	139
126	Fuochista abilitato (LAC)	(1)	
112	Marinaio (LAC)	Marinaio (LAC)	121

(1) Lavoratori da ricollocare ai sensi del punto 5, lett. D), dell'accordo 27 novembre 2000.

E.2/4 - Area professionale 4^a

100	Allievo marinaio (LAC)	Allievo marinaio (LAC)	100
-----	------------------------	------------------------	-----

Nota al punto 4, della lett. D), dell'art. 2

In conformità dell'art. 2, lett. A), punto 3, quarto periodo, al capo macchinista "ex lege" n. 30/1978 ad esaurimento, già collocato al parametro 188, viene attribuita la figura professionale di capo motorista (LAC) con il parametro ad esaurimento 207.

Nota per la fase di prima applicazione

In fase di prima applicazione le anzianità specifiche maturate nelle qualifiche precedenti concorrono con quelle previste dalle nuove figure professionali purché entrambe siano corrispondenti tra loro sulla base della tabella di derivazione.

E.2/5 - Area professionale 3^a - Area operativa servizi ausiliari per la mobilità

112	Addetto allo scalo (LAC)	(1)	
126	Assistente di scalo (LAC)	Operatore della mobilità	138
159	Capo scalo (LAC)	Assistente alla clientela	154 (*)

(1) L'addetto allo scalo è ricollocato aziendaliamente ai sensi dell'art. 2, lett. D), punto 5, dell'accordo 27 novembre 2000.

(*) Agli attuali capi scalo (LAC) con parametro 159 è attribuito il parametro ad esaurimento 175.

VIII

Accordo 15 ottobre 2001 per la determinazione in Euro degli elementi retributivi per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

Verbale di riunione

Addì 15 ottobre 2001 si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA E ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI al fine di definire la conversione in Euro delle tabelle retributive relative agli istituti economici nazionali, da valere per i dipendenti delle aziende cui si applica il contratto della mobilità ex accordo nazionale 27 novembre 2000.

Le parti convengono che la predetta conversione è stata effettuata ai sensi della normativa vigente (D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, art. 3) e delle disposizioni contrattuali in merito, che convengono esplicitamente confermate.

Ai fini della trasformazione degli istituti economici aziendali, nonché di altri istituti di origine nazionale, si procederà in conformità alle predette normative ed in particolare al citato decreto legislativo. Tutto ciò premesso si allegano le tabelle retributive in Euro da valere a decorrere dal 1° gennaio 2002. Eventuali errori od omissioni saranno oggetto di apposite verifiche.

Tabella 1
Conversione in Euro della tabella Allegato 1 al c.c.n.l. 27 novembre 2000

		A	A Euro
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	942,53
Professional	230	1.679.000	867,13
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	1.679.000	867,13
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	791,73
Coordinatore	210	1.533.000	791,73
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	791,73
Capo unità tecnica	205	1.496.500	772,88
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	772,88
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	761,57
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	727,64
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	727,64
Capo stazione	193	1.408.900	727,64
Assistente coordinatore	193	1.408.900	727,64
Tecnico di bordo	190	1.387.000	716,33
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	716,33
Capo operatori	188	1.372.400	708,79
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	689,93
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	689,93
Operatore certificatore	180	1.314.000	678,62
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	671,08
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	659,77
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	659,77
Operatore tecnico	170	1.241.000	640,92
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	640,92
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	622,07
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	622,07
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	603,22
Operatore di gestione	158	1.153.400	595,68
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	595,68
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	595,68
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	595,68

Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	584,37
Assistente alla clientela	154	1.124.200	580,60
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	576,83
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	569,29
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	1.058.500	546,67
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	539,13
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	524,05
Operatore della mobilità	138	1.007.400	520,28
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	508,97
Operatore di scambi cabina	135	985.500	508,97
Operatore di ufficio	130	949.000	490,12
Operatore di manutenzione	130	949.000	490,12
Collaboratore di esercizio	129	941.700	486,35
Operatore di manovra	123	897.900	463,73
Capo squadra ausiliari	121	883.300	456,19
Operatore generico	116	846.800	437,34
Ausiliario	110	803.000	414,71
Ausiliario generico	100	730.000	377,01

		<i>B</i>	<i>B Euro</i>
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Indennità di contingenza + E.d.r.</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.074.240	554,80
Professional	230	1.065.738	550,41
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	1.065.738	550,41
Coordinatore di esercizio	210	1.057.963	546,39
Coordinatore	210	1.057.963	546,39
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.057.963	546,39
Capo unità tecnica	205	1.057.963	546,39
Coordinatore di ufficio	205	1.057.963	546,39
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.057.963	546,39
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.050.204	542,39
Addetto all'esercizio	193	1.050.204	542,39
Capo stazione	193	1.050.204	542,39
Assistente coordinatore	193	1.050.204	542,39
Tecnico di bordo	190	1.050.204	542,39
Macchinista (Pos. 4)	190	1.050.204	542,39
Capo operatori	188	1.046.568	540,51
Macchinista (Pos. 3)	183	1.046.568	540,51
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.046.568	540,51
Operatore certificatore	180	1.044.849	539,62
Coordinatore della mobilità	178	1.044.849	539,62
Collaboratore di ufficio	175	1.044.849	539,62
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.044.849	539,62
Operatore tecnico	170	1.044.849	539,62
Addetto alla mobilità	170	1.044.849	539,62
Macchinista (Pos. 2)	165	1.039.009	536,60
Capo treno (Pos. 3)	165	1.039.009	536,60
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.039.009	536,60
Operatore di gestione	158	1.039.009	536,60
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.039.009	536,60
Operatore di movimento e gestione	158	1.039.009	536,60
Capo treno (Pos. 2)	158	1.039.009	536,60
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.033.152	533,58
Assistente alla clientela	154	1.033.152	533,58

Macchinista (Pos. 1)	153	1.033.152	533,58
Operatore qualificato della mobilità	151	1.033.152	533,58
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	1.033.152	533,58
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.033.152	533,58
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	40	1.033.152	533,58
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Capo treno (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.033.152	533,58
Operatore della mobilità	138	1.033.152	533,58
Capo squadra operatori di manovra	135	1.026.599	530,19
Operatore di scambi cabina	135	1.026.599	530,19
Operatore di ufficio	130	1.026.599	530,19
Operatore di manutenzione	130	1.026.599	530,19
Collaboratore di esercizio	129	1.026.599	530,19
Operatore di manovra	123	1.026.599	530,19
Capo squadra ausiliari	121	1.021.495	527,56
Operatore generico	116	1.021.495	527,56
Ausiliario	110	1.021.495	527,56
Ausiliario generico	100	1.015.000	524,20

		C	C Euro
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	74.188	38,31
Professional	230	68.253	35,25
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	68.253	35,25
Coordinatore di esercizio	210	62.318	32,18
Coordinatore	210	62.318	32,18
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	62.318	32,18
Capo unità tecnica	205	60.834	31,42
Coordinatore di ufficio	205	60.834	31,42
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	59.944	30,96
Specialista tecnico/amministrativo	193	57.273	29,58
Addetto all'esercizio	193	57.273	29,58
Capo stazione	193	57.273	29,58
Assistente coordinatore	193	57.273	29,58
Tecnico di bordo	190	56.383	29,12
Macchinista (Pos. 4)	190	56.383	29,12
Capo operatori	188	55.789	28,81
Macchinista (Pos. 3)	183	53.888	27,83
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	53.888	27,83
Operatore certificatore	180	53.415	27,59
Coordinatore della mobilità	178	52.822	27,28
Collaboratore di ufficio	175	51.986	26,85
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	51.986	26,85
Operatore tecnico	170	50.448	26,05
Addetto alla mobilità	170	50.448	26,05
Macchinista (Pos. 2)	165	48.964	25,29
Capo treno (Pos. 3)	165	48.964	25,29
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	47.726	24,65
Operatore di gestione	158	47.726	24,65
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	47.726	24,65
Operatore di movimento e gestione	158	47.726	24,65
Capo treno (Pos. 2)	158	47.726	24,65
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	45.996	23,75
Assistente alla clientela	154	45.700	23,60
Macchinista (Pos. 1)	153	45.403	23,45
Operatore qualificato della mobilità	151	44.809	23,14
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	43.028	22,22

Operatore di stazione (Pos. 2)	143	42.435	21,92
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Capo treno (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	40.776	21,06
Operatore della mobilità	138	40.776	21,06
Capo squadra operatori di manovra	135	40.061	20,69
Operatore di scambi cabina	135	40.061	20,69
Operatore di ufficio	130	38.578	19,92
Operatore di manutenzione	130	38.578	19,92
Collaboratore di esercizio	129	38.281	19,77
Operatore di manovra	123	36.974	19,10
Capo squadra ausiliari	121	35.907	18,54
Operatore generico	116	34.423	17,78
Ausiliario	110	32.779	16,93
Ausiliario generico	100	29.675	15,33

		<i>D</i>	<i>D Euro</i>
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>T.d.r.</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	142.857	73,78
Professional	230	131.429	67,88
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	131.429	67,88
Coordinatore di esercizio	210	120.000	61,97
Coordinatore	210	120.000	61,97
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	120.000	61,97
Capo unità tecnica	205	117.143	60,50
Coordinatore di ufficio	205	117.143	60,50
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	115.429	59,61
Specialista tecnico/amministrativo	193	110.286	59,96
Addetto all'esercizio	193	110.286	59,96
Capo stazione	193	110.286	59,96
Assistente coordinatore	193	110.286	59,96
Tecnico di bordo	190	108.571	56,07
Macchinista (Pos. 4)	190	108.571	56,07
Capo operatori	188	107.429	55,48
Macchinista (Pos. 3)	183	104.571	54,01
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	104.571	54,01
Operatore certificatore	180	102.857	53,12
Coordinatore della mobilità	178	101.714	52,53
Collaboratore di ufficio	175	100.000	51,65
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	100.000	51,65
Operatore tecnico	170	97.143	50,17
Addetto alla mobilità	170	97.143	50,17
Macchinista (Pos. 2)	165	94.286	48,69
Capo treno (Pos. 3)	165	94.286	48,69
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	91.429	47,22
Operatore di gestione	158	90.286	46,63
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	90.286	46,63
Operatore di movimento e gestione	158	90.286	46,63
Capo treno (Pos. 2)	158	90.286	46,63
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	88.571	45,74
Assistente alla clientela	154	88.000	45,45
Macchinista (Pos. 1)	153	87.429	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	86.286	44,56
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	82.857	42,79
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	81.714	42,20
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	80.000	41,32
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	80.000	41,32
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	80.000	41,32

Capo treno (Pos. 1)	140	80.000	41,32
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	79.429	41,02
Operatore della mobilità	138	78.857	40,73
Capo squadra operatori di manovra	135	77.143	39,84
Operatore di scambi cabina	135	77.143	39,84
Operatore di ufficio	130	74.286	38,37
Operatore di manutenzione	130	74.286	38,37
Collaboratore di esercizio	129	73.714	38,07
Operatore di manovra	123	70.286	36,30
Capo squadra ausiliari	121	69.143	35,71
Operatore generico	116	66.286	34,23
Ausiliario	110	62.857	32,46
Ausiliario generico	100	57.143	29,51

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del c.c.n.l. autoferrotranvieri

(A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di lire 32.000 corrisponde a 16,52662 Euro arrotondato a 16,53 centesimi di Euro.

(B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. A) di lire 1.000 corrisponde a 0,51646 Euro arrotondato a 0,52 centesimi di Euro.

(C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. B) di lire 11.250 corrisponde a 5,81014 Euro arrotondato a 5,81 centesimi di Euro.

(D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 140.000 corrisponde a 72,30396 Euro arrotondato a 72,30 centesimi di Euro.

(E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 100.000 corrisponde a 51,64568 Euro arrotondato a 51,65 centesimi di Euro.

(F) Il valore del "trattamento sostitutivo 25 luglio 1997", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

(G) Il valore del "trattamento sostitutivo per ogni A.P.A. 2 ottobre 1989", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

Tabella 2
Conversione in Euro della tabella Allegato 2 al c.c.n.l. 27 novembre 2000

Par.	Precedenti qualifiche	Nuove figure professionali	Par.	"Ad personam" A.P.A. 0	Euro 1.936,27
225	Analista di sistemi	Professional	230	148.094	76,48
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	84,57
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	15.708	8,11
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	15.708	8,11
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	117.924	60,90
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	117.924	60,90
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.157	11,96
173	Assistente/program. junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	127.204	65,70
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	39.872	20,59
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	140.169	72,39
159	Segretario/operatore CED/capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	169.640	87,61
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	128.256	66,24
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	78,43
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	151.870	78,43
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	35.922	18,55
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	35.922	18,55
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	75.279	38,88

126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	75.279	38,88
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.338	12,05
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	78,10
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	62.695	32,38
112	Centralinista	Ausiliario	110	109.924	56,77
100	Portiere/uscieri/ manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	86.028	44,43

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 1</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	153.286	79,17
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	169.623	87,60
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	16.241	8,39
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	16.241	8,39
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	122.018	63,02
188	Assistente 1ª cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1ª con parametro ad esaurimento	193	122.018	63,02
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.838	12,31
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	131.688	68,01
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	41.324	21,34
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	144.344	74,55
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	175.544	90,66
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	132.825	68,60
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	157.329	81,25
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	157.329	81,25
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	36.990	19,10
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	36.990	19,10
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	77.831	40,20
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	77.831	40,20
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.991	12,39
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	156.448	80,80
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	64.831	33,48
112	Centralinista	Ausiliario	110	113.704	58,72
100	Portiere/uscieri/ manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	88.995	45,96

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 2</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	158.477	81,85
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	175.503	90,64
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	16.775	8,66
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	16.775	8,66
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	126.113	65,13
188	Assistente 1ª cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1ª con parametro ad esaurimento	193	126.113	65,13
173	Capo operai	Capo operatori	188	24.519	12,66
	Assistente/ programmatore				

173	junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	136.172	70,33
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	42.777	22,09
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	148.518	76,70
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	181.448	93,71
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	137.394	70,96
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	162.788	84,07
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	162.788	84,07
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	38.057	19,65
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	38.057	19,65
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	80.382	41,51
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	80.382	41,51
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	24.643	12,73
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	161.670	83,50
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	66.967	34,59
112	Centralinista	Ausiliario	110	117.485	60,68
100	Portiere/usciere/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	91.962	47,49

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 3</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	163.669	84,53
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	181.384	93,68
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.308	8,94
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.308	8,94
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	130.207	67,25
188	Assistente 1ª cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1ª con parametro ad esaurimento	193	130.207	67,25
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.200	13,01
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	140.656	72,64
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	44.229	22,84
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	152.693	78,86
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	187.352	96,76
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	141.962	73,32
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	168.247	86,89
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	168.247	86,89
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	39.125	20,21
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	39.125	20,21
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	82.934	42,83
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	82.934	42,83
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.295	13,06
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	166.893	86,19
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	69.103	35,69
112	Centralinista	Ausiliario	110	121.265	62,63

100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	94.929	49,03
-----	--	---------------------	-----	--------	-------

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 4</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	168.860	87,21
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	187.265	96,71
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.841	9,21
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.841	9,21
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	134.301	69,36
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	134.301	69,36
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.881	13,37
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	145.139	74,96
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	45.682	23,59
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	156.867	81,02
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	193.255	99,81
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	146.531	75,68
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	173.706	89,71
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	173.706	89,71
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	40.193	20,76
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	40.193	20,76
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	85.485	44,15
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	85.485	44,15
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.947	13,40
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	172.115	88,89
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	71.239	36,79
112	Centralinista	Ausiliario	110	125.046	64,58
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	97.896	50,56

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 5</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	174.052	89,89
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	193.146	99,75
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	18.374	9,49
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	18.374	9,49
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	138.395	71,48
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	138.395	71,48
173	Capo operai	Capo operatori	188	26.562	13,72
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	149.623	77,27
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	47.134	24,34
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	161.042	83,17
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	199.159	102,86
	Agente operativo di movimento	Operatore di stazione (Pos.			

144	e/o gestione	2)	143	151.100	78,04
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	179.165	92,53
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	179.165	92,53
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	41.261	21,31
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	41.261	21,31
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	88.037	45,47
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	88.037	45,47
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	26.600	13,74
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	177.337	91,59
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	73.375	37,90
112	Centralinista	Ausiliario	110	128.826	66,53
100	Portiere/usciera/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	100.863	52,09

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 6</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	179.243	92,57
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	199.026	102,79
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	18.908	9,77
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	18.908	9,77
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	142.490	73,59
188	Assistente 1 ^a cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1 ^a con parametro ad esaurimento	193	142.490	73,59
173	Capo operai	Capo operatori	188	27.243	14,07
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	154.107	79,59
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	48.587	25,09
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	165.216	85,33
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	205.063	105,91
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	155.669	80,40
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	184.624	95,35
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	184.624	95,35
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	42.328	21,86
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	42.328	21,86
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	90.588	46,78
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	90.588	46,78
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	27.252	14,07
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	182.559	94,28
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	75.511	39,00
112	Centralinista	Ausiliario	110	132.607	68,49
100	Portiere/usciera/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	103.830	53,62

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuz. tabellare</i>	<i>Euro 1.936,27</i>	<i>Indennità di cont.</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	780,42	1.057.963	546,39

188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	780,42	1.057.963	546,39
-----	--------------------------	---	-----	-----------	--------	-----------	--------

Par.	Precedenti qualifiche	Nuove figure professionali	Par.	A.P.A. 1	Euro 1.936,27	T.d.r.	Euro 1.936,27
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	61.361	31,69	118.286	61,09
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	61.361	31,69	118.286	61,09

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del c.c.n.l. autoferrottranvieri

(A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di lire 32.000 corrisponde a 16,52662 Euro arrotondato a 16,53 centesimi di Euro.

(B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. A) di lire 1.000 corrisponde a 0,51646 Euro arrotondato a 0,52 centesimi di Euro.

(C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. B) di lire 11.250 corrisponde a 5,81014 Euro arrotondato a 5,81 centesimi di Euro.

(D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 140.000 corrisponde a 72,30396 Euro arrotondato a 72,30 centesimi di Euro.

(E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 100.000 corrisponde a 51,64568 Euro arrotondato a 51,65 centesimi di Euro.

(F) Il valore del "trattamento sostitutivo 25 luglio 1997", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

(G) Il valore del "trattamento sostitutivo per ogni A.P.A. 2 ottobre 1989", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

Tabella 3

Conversione in Euro degli importi retributivi di cui al c.c.n.l. 27 novembre 2000

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti "ad personam" non definiti nella tabella Allegato 2, al c.c.n.l. 27 novembre 2000, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dal 1° gennaio 2001 ai C.f.l. in servizio alla data del 1° gennaio 2001 assunti in data anteriore al 27 novembre 2000.

Livello "ex lege" n. 270/1988	Importi valuta in lire		Importi valuta in Euro	
	Retribuzione tabellare al 31.12.2000	Retribuzione tabellare al 31.12.2001	Valore Euro	Retribuzione tabellare al 31.12.2001
1°	1.610.398	1.808.511	1.936,27	934,02
2°	1.474.410	1.655.794	1.936,27	855,15
3°	1.345.577	1.511.112	1.936,27	780,42
4°	1.238.218	1.390.545	1.936,27	718,16
5° bis	1.188.117	1.334.281	1.936,27	689,10
5°	1.138.015	1.278.015	1.936,27	660,04
6°	1.030.656	1.157.448	1.936,27	597,77
7°	901.823	1.012.766	1.936,27	523,05
8°	801.620	900.236	1.936,27	464,93
9°	715.733	803.783	1.936,27	415,12

Tabella 4

Conversione in Euro degli importi retributivi di cui al c.c.n.l. 27 novembre 2000 valida per personale assunto con contratto C.f.l. successivamente al 27 novembre 2000

Nuove figure professionali	Area prof.	Param. iniziale	Param. finale	Importi valuta in lire		
				Retribuzione tabellare	Indennità di conting. + E.d.r.	T.d.r.
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	1	220	250	1.606.000	1.065.738	125.714
Professional	1	200	230	1.460.000	1.057.963	114.286

Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	1	200	230	1.460.000	1.057.963	114.286
Coordinatore di esercizio	2	190	210	1.387.000	1.050.204	108.571
Coordinatore	2	190	210	1.387.000	1.050.204	108.571
Capo unità tecnica	2	185	205	1.350.500	1.046.568	105.714
Coordinatore di ufficio	2	185	205	1.350.500	1.046.568	105.714
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	2	182	202	1.328.600	1.046.568	104.000
Specialista tecnico/ amministrativo	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Addetto all'esercizio	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Capo stazione	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Assistente coordinatore	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Capo operatori	2	168	188	1.226.400	1.039.009	96.000
Coordinatore della mobilità	2	158	178	1.153.400	1.039.009	90.286
Addetto alla mobilità	2	150	170	1.095.000	1.033.152	85.714
Operatore certificatore	3	170	180	1.241.000	1.044.849	97.143
Collaboratore di ufficio	3	165	175	1.204.500	1.039.009	94.286
Operatore tecnico	3	160	170	1.168.000	1.039.009	91.429
Operatore di gestione	3	148	158	1.080.400	1.033.152	84.571
Operatore di movimento e gestione	3	148	158	1.080.400	1.033.152	84.571
Assistente alla clientela	3	144	154	1.051.200	1.033.152	82.286
Macchinista (Pos. 1)	3	147	153	1.073.100	1.033.152	84.000
Operatore qualificato della mobilità	3	141	151	1.029.300	1.033.152	80.571
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	3	130	140	949.000	1.026.599	74.286
Operatore di esercizio (Pos. 1)	3	134	140	978.200	1.026.599	76.571
Operatore qualificato (Pos. 1)	3	130	140	949.000	1.026.599	74.286
Capo treno (Pos. 1)	3	134	140	978.200	1.026.599	76.571
Operatore di stazione (Pos. 1)	3	129	139	941.700	1.026.599	73.714
Operatore della mobilità	3	128	138	934.400	1.026.599	73.143
Capo squadra operatori di manovra	3	125	135	912.500	1.026.599	71.429
Operatore di scambi cabina	3	125	135	912.500	1.026.599	71.429
Operatore di ufficio	3	120	130	876.000	1.021.495	68.571
Operatore di manutenzione	3	120	130	876.000	1.021.495	68.571
Collaboratore di esercizio	3	119	129	868.700	1.021.495	68.000
Operatore di manovra	3	113	123	824.900	1.021.495	64.571

Nuove figure professionali	Area prof.	Param. iniziale	Param. finale	Importi valuta in Euro (*)		
				Retribuzione tabellare	Indennità di conting. + E.d.r.	T.d.r.
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	1	220	250	829,43	550,41	64,93
Professional	1	200	230	754,03	546,39	59,02
Capo unità organizzativa/ amministrativa/tecnica	1	200	230	754,03	546,39	59,02
Coordinatore di esercizio	2	190	210	716,33	542,39	56,07
Coordinatore	2	190	210	716,33	542,39	56,07
Capo unità tecnica	2	185	205	697,48	540,51	54,60
Coordinatore di ufficio	2	185	205	697,48	540,51	54,60
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	2	182	202	686,16	540,51	53,71
Specialista tecnico/ amministrativo	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Addetto all'esercizio	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Capo stazione	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Assistente coordinatore	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Capo operatori	2	168	188	633,38	536,60	49,58
Coordinatore della mobilità	2	158	178	595,68	536,60	49,63

Addetto alla mobilità	2	150	170	565,52	533,58	44,27
Operatore certificatore	3	170	180	640,92	539,62	50,17
Collaboratore di ufficio	3	165	175	622,07	536,60	48,69
Operatore tecnico	3	160	170	603,22	536,60	47,22
Operatore di gestione	3	148	158	557,98	533,58	43,68
Operatore di movimento e gestione	3	148	158	557,98	533,58	43,68
Assistente alla clientela	3	144	154	542,90	533,58	42,50
Macchinista (Pos. 1)	3	147	153	554,21	533,58	43,38
Operatore qualificato della mobilità	3	141	151	531,59	533,58	41,61
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	3	130	140	490,12	530,19	38,37
Operatore di esercizio (Pos. 1)	3	134	140	505,20	530,19	39,55
Operatore qualificato (Pos. 1)	3	130	140	490,12	530,19	38,37
Capo treno (Pos. 1)	3	134	140	505,20	530,19	39,55
Operatore di stazione (Pos. 1)	3	129	139	486,35	530,19	38,07
Operatore della mobilità	3	128	138	482,58	530,19	37,78
Capo squadra operatori di manovra	3	125	135	471,27	530,19	36,89
Operatore di scambi cabina	3	125	135	471,27	530,19	36,89
Operatore di ufficio	3	120	130	452,42	527,56	35,41
Operatore di manutenzione	3	120	130	452,42	527,56	35,41
Collaboratore di esercizio	3	119	129	448,65	527,56	35,12
Operatore di manovra	3	113	123	426,03	527,56	33,35

(*) Valore Euro = 1.936,27

Per le figure delle ulteriori sezioni dell'esercizio (lagunari, lacuali, funivie portuali, funivie terrestri ed aeree) valgono gli importi del parametro relativo.

Tabella 5
(ex verbale riunione 15 ottobre 2001)

Valore degli A.P.A. in Euro

Parametro	1	2	3	4	5	6
250	38,31	76,62	114,93	153,24	191,55	229,86
230	35,25	70,50	105,75	141,00	176,25	211,50
210	32,18	64,36	96,54	128,72	160,90	193,08
207	31,69	63,38	95,07	126,76	158,45	190,14
205	31,42	62,84	94,26	125,68	157,10	188,52
202	30,96	61,92	92,88	123,84	154,80	185,76
193	29,58	59,16	88,74	118,32	147,90	177,48
190	29,12	58,24	87,36	116,48	145,60	174,72
188	28,81	57,62	86,43	115,24	144,05	172,86
183	27,83	55,66	83,49	111,32	139,15	166,98
180	27,59	55,18	82,77	110,36	137,95	165,54
178	27,28	54,56	81,84	109,12	136,40	163,68
175	26,85	53,70	80,55	107,40	134,25	161,10
170	26,05	52,10	78,15	104,20	130,25	156,30
165	25,29	50,58	75,87	101,16	126,45	151,74
160	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
158	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
155	23,75	47,50	71,25	95,00	118,75	142,50
154	23,60	47,20	70,80	94,40	118,00	141,60
153	23,45	46,90	70,35	93,80	117,25	140,70
151	23,14	46,28	69,42	92,56	115,70	138,84
143	21,92	43,84	65,76	87,68	109,60	131,52
140	21,46	42,92	64,38	85,84	107,30	128,76
139	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
138	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
135	20,69	41,38	62,07	82,76	103,45	124,14

130	19,92	39,84	59,76	79,68	99,60	119,52
129	19,77	39,54	59,31	79,08	98,85	118,62
123	19,10	38,20	57,30	76,40	95,50	114,60
121	18,54	37,08	55,62	74,16	92,70	111,24
116	17,78	35,56	53,34	71,12	88,90	106,68
110	16,93	33,86	50,79	67,72	84,65	101,58
100	15,33	30,66	45,99	61,32	76,65	91,98

Tabella 6
(ex verbale di riunione 15 ottobre 2001)

Conversione in Euro degli altri valori di origine nazionale

	<i>Lire</i>	<i>Euro</i> 1.936,27
Indennità di mensa	32.000	16,53
Indennità di turno	1.000	0,52
Indennità domenicale	11.250	5,81

Tabella 7
(ex verbale di riunione 15 ottobre 2001)

Valori in Euro dell'indennità di funzione per i quadri
di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989

<i>Parametro</i>	<i>Area professionale 1</i>	<i>Importi</i>
250	Indennità di funzione	Lire 140.000 Euro 72,30
230	Indennità di funzione	Lire 100.000 Euro 51,65

Tabella 8
(ex verbale 15 ottobre 2001)

Trattamenti sostitutivi

Qualifiche "ex lege" n. 30/1978, nonché ex c.c.n.l. 23 luglio 1976,
ex inquadramento 2 ottobre 1989

(A) I relativi valori sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 25 luglio 1997.

(B) I relativi valori competono ai soli lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 1988. Nel caso di variazioni di qualifica intervenute dall'1 gennaio 1989 ne comportano la decadenza. L'assegnazione del parametro al momento della nuova classificazione non ne comporta decadenza.

<i>Ex nuovo 3° elemento</i> (A)		<i>Ex tratt. sost.</i> <i>per A.P.A. (B)</i>		<i>Ex "ad personam"</i> <i>ex acc. naz. 2.10.1989</i> (B)	
<i>Lire</i>	<i>Euro</i> 1.936,27	<i>Lire</i>	<i>Euro</i> 1.936,27	<i>Lire</i>	<i>Euro</i> 1.936,27
154.395	79,74	5.345	2,76	72.165	37,27
148.276	76,58	4.130	2,13	52.730	27,23
146.186	75,50	3.887	2,01	38.870	20,70
109.406	56,50	3.644	1,88	-	-
103.316	53,36	3.402	1,76	-	-
102.253	52,81	3.396	1,75	-	-
99.910	51,60	3.159	1,63	-	-
96.325	49,75	2.186	1,13	-	-
93.456	48,27	1.944	1,00	-	-
82.230	42,47	1.458	0,75	-	-
80.239	41,44	1.452	0,75	-	-
72.165	37,27	-	-	-	-
54.586	28,19	-	-	-	-
43.595	22,51	-	-	-	-

32.368	16,72	-	-	-	-
29.500	15,24	-	-	-	-
21.086	10,89	-	-	-	-
13.112	6,77	-	-	-	-
11.715	6,05	-	-	-	-
11.616	6,00	-	-	-	-
3.641	1,88	-	-	-	-

IX

Accordo 20 dicembre 2003 per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercanti autolinee in concessione

Premessa

Considerato:

- che il Governo ha accolto la richiesta delle regioni - alle quali compete la materia del T.P.L. - di varare un provvedimento volto a sostenere il risanamento e lo sviluppo delle imprese del settore operanti nelle regioni, ivi comprese quelle a Statuto speciale, e le province autonome di Trento e Bolzano, mediante lo strumento dell'accisa sulla benzina;

- che regioni ed autonomie locali si sono impegnate a coprire direttamente - attraverso il contratto di servizio o i rapporti di concessione - una parte della somma "una tantum" di cui all'art. 1 del presente accordo nella misura di euro 170,00.

Ritenuto:

- che la predetta premessa è parte integrante della presente ipotesi di accordo;

le parti, come sopra rappresentate, a definizione del secondo biennio economico 2002/2003, sottoscrivono, nell'ambito delle risorse di cui alla premessa, la seguente ipotesi di accordo per il biennio 2002/2003.

Art. 1

Per il periodo 1° gennaio 2002-30 novembre 2003, viene riconosciuta la somma "una tantum" pari a euro 970,00 riferita al parametro 175 della vigente scala parametrica, da erogare in tre "tranches", di eguale importo, ai dipendenti in forza alla data della presente ipotesi di accordo con le retribuzioni dei mesi di febbraio, maggio e settembre 2004. Tale importo è comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale già erogata e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerato mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nei casi di prestazione di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Art. 2

Con la retribuzione del mese di dicembre 2003 il valore della retribuzione tabellare riferita al parametro 175 della scala parametrica è incrementato di euro 81,00 lordi mensili che saranno erogati nel mese di febbraio 2004. Pertanto dal mese di novembre 2003 cessa di essere erogata la indennità di vacanza contrattuale.

Per effetto degli aumenti della retribuzione tabellare di cui al 1° comma, i quali esauriscono gli incrementi retributivi relativi al biennio 2002-2003, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta di cui agli artt. 20/A e 21/A del c.c.n.l. 23 luglio 1976, t.f.r. Ogni altro compenso eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Gli importi di cui all'art. 1 e al presente art. 2 sono riparametrati secondo la vigente scala parametrica (100-250).

Art. 3

Le parti convergono sulla necessità di riprendere l'esame delle prospettive del trasporto pubblico locale con il Governo, le regioni e delle autonomie locali in funzione degli obiettivi di risanamento e sviluppo del settore.

Considerata la persistente situazione critica del settore, le parti convergono di promuovere la diffusa applicazione delle norme contrattuali volte ad incrementare l'efficienza e la produttività delle imprese del settore. Le parti confermano altresì l'impegno allo svolgimento di corrette relazioni industriali utili a prevenire il conflitto e a garantire il diritto alla mobilità dei cittadini.

Le parti si impegnano ad avviare un monitoraggio preliminare al prossimo contratto collettivo riferito ai percorsi formativi dei lavoratori di più recente assunzione.

Clausola di riserva

Le parti si riservano di sottoporre la presente ipotesi di accordo ai propri Organi statuari i quali dovranno sciogliere la riserva entro il 31 gennaio 2003.

X

Ipotesi di accordo 14 dicembre 2004 per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

Presso la sede dell'ASSTRA si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA ed ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI per procedere alla stesura e alla sottoscrizione del testo definitivo dell'ipotesi di accordo sottoscritto il 18 novembre 2004 per il rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri-internavigatori (TPL - Mobilità) per il periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2007.

Art. 1 (Premessa)

Le parti si impegnano ad attivare le proprie istanze, a tutti i livelli, per assumere iniziative comuni intese a realizzare gli obiettivi di cui al presente articolo.

A tal fine, le parti condividono quanto segue:

1) E' interesse comune contribuire allo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio, la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza, e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale nel settore.

2) E' esigenza condivisa quella di avviare, nella sede dell'Osservatorio già prevista o in altre da costituire, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico locale, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale.

3) E' opportuno sviluppare nel settore un sistema di formazione professionale continua, utilizzando ed estendendo agli addetti le agevolazioni previste in sede comunitaria. Nelle sedi di confronto le parti definiranno le modalità formative tali da realizzare anche adeguati livelli di conoscenza delle problematiche afferenti la mobilità collettiva.

4) E' interesse comune indirizzare lo sviluppo delle relazioni industriali verso modelli e contenuti coerenti con il processo di trasformazione del settore.

5) La crisi economica in cui versa il settore impone la necessità di urgenti interventi strutturali sul piano delle risorse e della certezza delle regole, tali da consentire la ripresa del processo di risanamento ed efficientamento delle aziende finalizzato allo sviluppo del TPL, avviata con l'accordo nazionale 27 novembre 2000.

6) L'attuazione in ciascuna delle sedi istituzionali coinvolte degli impegni contenuti nel verbale di riunione sottoscritto presso la Presidenza del Consiglio dei ministri in data 18 novembre 2004, con particolare riferimento a quelli assunti dal Governo (200 milioni di euro) e dalle regioni (60 milioni di euro), in ordine ai finanziamenti previsti per il settore per gli anni 2005 e seguenti, consente di acquisire un quadro di compatibilità finanziaria nell'ambito del quale risolvere almeno le partite contrattuali di natura economica relative al rinnovo 2004-2005.

Art. 2 (Mercato del lavoro - Costituzione del rapporto di lavoro)

Fatti salvi i contratti in corso fino alla loro scadenza, l'art. 7 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 è abrogato e così sostituito:

"Le parti, tenuto conto della nota a verbale dell'art. 7 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, prendono atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro flessibile.

Nel confermare che è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali in tutti i settori di applicazione del c.c.n.l., le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa, conformi alle tipologie normative, compatibili alle esigenze delle aziende e alle aspirazioni dei lavoratori e secondo le norme contrattuali definite dalle parti a livello nazionale.

Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente c.c.n.l. e degli accordi aziendali, dove previsti, in ogni caso previa informativa alle strutture sindacali competenti.

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'art. 1, comma 2, punto a) della legge n. 125/1991, definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con accordo a livello aziendale.

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991.

Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

- A) contratti a termine;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di inserimento/reinserimento;
- D) apprendistato professionalizzante;
- E) lavoro somministrato;
- F) telelavoro;
- G) lavoro ripartito.

Il lavoro a chiamata, considerata la novità dello strumento e il residuale interesse per il settore, non si applica allo stesso.

Il numero dei lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro è computato ai fini dell'accordo nazionale 29 luglio 1998.

A) Contratti a termine

Il presente articolo disciplina, integrandole, le norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, all'art. 8 del R.D. n. 148/1931 e alla normativa vigente in materia.

La durata minima è pari a 30 giorni di calendario per tutti i contratti a termine ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

La durata massima è pari a 12 mesi prorogabili per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi.

Dal predetto limite massimo sono esclusi i contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato, informeranno i lavoratori assunti a termine nello stesso profilo professionale, il cui contratto sia ancora in corso o scaduto da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta scritta entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto.

Le aziende, nella informativa sopra richiamata, comunicano le modalità della precedenza e le modalità di una eventuale assunzione.

Gli interessati manifestano all'azienda la propria disponibilità entro i 7 giorni successivi alla ricezione della informativa.

Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le R.S.A./R.S.U. o, in assenza di queste, con le Organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni.

Con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche le aziende, d'intesa con le strutture competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., potranno convenire l'innalzamento del limite di sette mesi, compresa l'eventuale proroga, di cui all'art. 10, comma 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Nelle situazioni di cui all'art. 10, comma 7, lett. a) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 18 mesi.

Qualora l'assunzione a termine sia manifestamente volta ad eludere le disposizioni di cui alla lett. A) del presente articolo saranno applicabili le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato.

E' abrogato l'art. 61 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 così come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) e dalla seguente disciplina:

a) premesso che per "tempo pieno" si intende l'orario normale settimanale di lavoro fissato dal contratto collettivo nazionale o da accordo aziendale ove previsto, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno o ad orario ridotto alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. Tale combinazione sarà oggetto di esame congiunto tra azienda e Rappresentanze sindacali aziendali.

Ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta a livello nazionale o eventualmente aziendale, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo

parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

I conseguenti trattamenti economici (nazionali e aziendali) saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche con riferimento a turni articolati su una sola delle due fasce orarie prestabilite così determinate: prima fascia da inizio servizio fino alle ore 13, con possibilità di estensione fino alle ore 14 per oggettive esigenze aziendali previa informativa alle Rappresentanze sindacali aziendali; la seconda dalle ore 14 a fine servizio.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la prestazione è effettuata in modo continuativo, sia per i servizi urbani che per quelli extraurbani, fatta salva la possibilità a livello aziendale di concordare tra le parti aziendali le modalità di svolgimento non continuativo per tipologie particolari di servizio. Nei servizi extraurbani la prestazione lavorativa nel part-time orizzontale si intende effettuata in modo continuativo quando la stessa sia resa nell'ambito di un impegno giornaliero così determinato:

- per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;
- per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, così come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie prestabilite non configura una fattispecie di clausola flessibile.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno;

b) la prestazione giornaliera del part-time orizzontale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario settimanale nazionale o aziendale, ove esistente, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi.

Per il part-time verticale la prestazione media settimanale non potrà essere inferiore al 35% della predetta durata;

c) al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese;

d) le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano con le modalità stabilite dall'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sulle basi individuate dall'art. 3 del c.c.n.l. 27 novembre 2000;

e) per i tempi accessori e complementari all'attività di guida del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nazionale;

f) il lavoratore a tempo parziale ha diritto alle indennità di trasferta e di diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli artt. 20/A e 21/A (Federttrasporti e FENIT) e 20/B e 21/B (ANAC) del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni;

g) i lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno;

h) ferma restando la disciplina, i trattamenti economici, nazionali e aziendali, relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate;

i) per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni vigenti;

l) nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, in caso di specifiche esigenze organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal contratto nazionale o aziendale ove esistente. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuare all'interno della fascia oraria prestabilita di cui alla lett. a) che precede e in continuità con la prestazione lavorativa.

Le ore supplementari di cui al punto precedente saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

A livello aziendale, le aziende e le Organizzazioni sindacali potranno convenire forme di compensazione del lavoro supplementare alternative a quelle previste.

Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per le ore eccedenti l'orario normale settimanale previsto dal c.c.n.l. o da

accordo aziendale ove esistente;

m) fermo restando quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla Direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali;

n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio;

o) a livello aziendale le parti disciplineranno la precedenza nell'assunzione a tempo pieno dei lavoratori part-time, definendone i criteri di preferenza, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dar luogo ad alcun provvedimento disciplinare;

p) su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa come previsto dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come sostituiti dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Su accordo scritto tra lavoratore ed azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

Il lavoratore può esercitare un diritto di ripensamento in ordine alle clausole flessibili ed elastiche sottoscritte sufficientemente motivato, con un preavviso di 30 giorni e non prima di 5 mesi dalla attivazione delle clausole stesse per le seguenti motivazioni:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- gravi motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- opportunità di lavoro integrativo, da documentare all'atto dell'effettiva formalizzazione del rapporto.

Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare.

L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni e sono compensate con una maggiorazione del 5% calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario, relativa alle ore prestate in aumento.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, con una maggiorazione del 5% calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

Le predette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della salute.

La disciplina di cui al presente articolo si applica ai contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

Si intendono richiamate le norme di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

Per tutto quanto non espressamente richiamato si fa riferimento alle leggi vigenti citate in premessa.

C) Contratto di inserimento/reinserimento

1. Premessa

In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali

mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

2. Forma ed elementi del contratto e del progetto

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- il parametro retributivo.

Nel progetto verranno indicati:

- il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

3. Durata del contratto

Il contratto di inserimento avrà una durata massima, di norma, pari a:

- 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori delle aree professionali 1^a, 2^a e 3^a;
- 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori dell'area professionale 4^a.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

4. Attività formativa

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 40 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

5. Rapporto di lavoro

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
- 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da Consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola impresa.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

6. Retribuzione

La retribuzione per gli assunti con contratto di inserimento è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'ex indennità di contingenza, dal t.d.r, dall'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, lett. a), dall'indennità di mensa, dall'indennità domenicale, relativi ai parametri di seguito indicati.

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro di ingresso per colui che vanta una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale indicato nel progetto. Per colui che non si trova nella condizione predetta sarà attribuito il parametro iniziale della figura professionale al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1^a, di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2^a, di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3^a. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e capotreno la riduzione è di 6 punti parametrali.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non comporta l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa nei termini previsti dal contratto collettivo nazionale (indennità di diaria e trasferta, di lavoro straordinario, festivo e notturno).

E' abrogato il punto 9, lett. A), dell'art. 2 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, che rimane in vigore transitoriamente per i c.f.l. in corso, tenuto, comunque, conto di quanto previsto dalla clausola di salvaguardia.

7. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

Le assenze per malattia e infortunio, superiori a 10 giorni contributivi, comportano un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento ferma restando la durata massima di 18 mesi.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali ed assicurativi.

Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito, dalle aziende, un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del primo periodo del paragrafo intitolato "Retribuzione".

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.

8. Limitazioni sull'utilizzo

La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti.

Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

D) Apprendistato professionalizzante

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni, quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

1. Disciplina del rapporto

Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori delle aree professionali 1^a, 2^a e 3^a.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il contratto preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normale occorrente per tali acquisizioni.

La durata massima del periodo dell'apprendistato è fissata in 36 mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il t.d.r., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;
- dal 25° al 30° mese: 30%;
- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°.

Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.

Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia al lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui ai commi precedenti.

Alla conclusione del contratto di apprendistato, il termine di preavviso, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro, è di 15 giorni.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge, salvo quanto previsto in premessa dal presente articolo.

2. Svolgimento della formazione

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Ove la regolamentazione regionale intervenga durante lo svolgimento del contratto d'apprendistato, dal momento d'entrata in vigore della stessa, al rapporto viene applicata la disciplina dell'"apprendistato professionalizzante" riconoscendo al lavoratore l'attività formativa svolta ed il periodo di tempo già effettuato come apprendista.

3. Avviso comune

Le parti si impegnano a definire un apposito avviso comune sui profili formativi da porre all'attenzione degli Organi competenti entro il 31 gennaio 2005.

D1) Apprendistato (disciplina transitoria)

In attesa dell'operatività del nuovo apprendistato professionalizzante, determinata dalla definizione della prevista regolamentazione delle diverse regioni, per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento, in via transitoria, alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 15 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
- 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

Nel caso che il contratto preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.

Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le aree operative e le aree professionali 1^a, 2^a e 3^a.

La durata massima dell'apprendistato è fissata in 36 mesi.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'art. 16, comma 2 della legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, comma 2, legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, delle quali 40 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo legate alle prestazioni proprie della figura professionale rivestita.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro d'accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda, l'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il t.d.r., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;
- dal 25° al 30° mese: 30%;
- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°.

Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.

Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia al lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui ai commi precedenti.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con il contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei ventiquattro mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Lavoro somministrato

L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine. La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con il D.Lgs. n. 626/1994, che abbiano ridotto il personale nell'anno precedente o che non abbiano nello stesso periodo confermato contratti in scadenza.

I lavoratori con contratto di somministrazione non possono superare il 2% dell'organico delle aree operative di riferimento, con un minimo di contratti attivabili di 5 unità.

F) Telelavoro

Il "telelavoro" potrà essere utilizzato dalle aziende a richiesta dei lavoratori interessati esclusivamente per il personale dell'area professionale 1ª, 2ª e 3ª appartenenti all'area operativa amministrazione e servizi, previo specifico accordo sindacale con le OO.SS. aziendali firmatarie del c.c.n.l. e nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo.

I lavoratori con contratto di telelavoro non potranno, in ogni caso, superare la percentuale del 2% dei lavoratori a tempo indeterminato a tempo pieno, dell'area interessata.

G) Lavoro ripartito

Le parti, considerate le specificità del settore, concordano che l'istituto del "lavoro ripartito" potrà essere utilizzato dalle aziende su base volontaria, a domanda dei lavoratori a tempo indeterminato interessati e, comunque, entro il 2% dei lavoratori a tempo indeterminato, fatto salvo il numero minimo di quattro contratti.

Art. 2/A (Percentuali di utilizzo)

Fatte salve le tipologie contrattuali di cui alle lett. C) e D) (Apprendistato ed inserimento) le percentuali di utilizzo delle forme contrattuali a tempo determinato nonché dei contratti part-time a tempo indeterminato:

a) nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;

b) nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

c) nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

Se dall'applicazione delle predette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

Tali limitazioni non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, commi 7 e 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Sono esclusi dalle percentuali predette i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore. Rientrano invece nelle percentuali predette i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, i quali sono attivabili nel limite del 3% con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni fatto, comunque, salvo il minimo di 5 unità attivabili.

Art. 3
(Clausola di salvaguardia)

Per i contratti di inserimento in corso troverà applicazione dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo, la nuova normativa, salvo che il trattamento complessivo in atto a livello aziendale non sia più favorevole.

Per i contratti di formazione e lavoro in corso alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, trovano applicazione, a partire dal termine predetto, le norme previste dall'accordo di rinnovo per il contratto di inserimento, le quali dispongono che in presenza di un'adeguata esperienza lavorativa a tali lavoratori sia riconosciuto il parametro di accesso.

Art. 4
(Modalità di acquisizione dei parametri retributivi)

La Tabella C1/1 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
Operatore di esercizio	158	Dopo 8 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	175	Dopo 16 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	183	Dopo 21 anni di guida effettiva (1)"

La Tabella C1/5 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Capotreno	140	Parametro di accesso
Capotreno	158	Dopo 8 anni di guida svolgimento delle mansioni di capotreno (5)
Capotreno	165	Dopo 16 anni di guida svolgimento delle mansioni di capotreno (5)"

La Tabella C1/6 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Macchinista	153	Parametro di accesso
Macchinista	165	Dopo 8 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (6)"

La Tabella C1/7 della lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore (FTA)	139 (1)	Parametro di accesso
Operatore (FTA)	145	Al conseguimento dell'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune"
Operatore (FTA)	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 5 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune" (3)
Operatore (FTA)	175	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 5 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune" (3)"

Le Tabelle C1/8, C1/9 e C1/10 della lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, sono così modificate:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Guardialinee	140	Parametro di accesso
Guardialinee	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)
Guardialinee	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)"

C1/9

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Manovratore AS/MO/LOC	140	Parametro di accesso
Manovratore AS/MO/LOC	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)
Manovratore AS/MO/LOC	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)"

C1/10

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore qualificato funivie portuali	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato funivie portuali	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)
Operatore qualificato funivie portuali	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)"

L'instestazione del profilo professionale della figura del "marinaio", contenuta nel testo coordinato degli accordi aziendali del 20 febbraio 2002 e del 20 maggio 2002, sottoscritti dall'ACTV di Venezia e dalle OO.SS.LL. locali, recepiti con presa d'atto dalle parti nazionali stipulanti la presente ipotesi di accordo, con il verbale di incontro dell'8 ottobre 2002, è modificata come segue:

"Marinaio - parametro 129 (dopo 9 anni di mansioni effettive passa al parametro 145)".

Art. 5
(Assegno perequativo)

Ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, di macchinista e di capotreno, successivamente al 1° gennaio 2001, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica ai sensi dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è riconosciuto un assegno parametrico lordo di € 18 che rientra nella retribuzione normale.

Tale assegno non verrà più erogato alla maturazione del parametro successivo ovvero nei casi di attribuzione di un'altra figura professionale.

L'assegno predetto non trova applicazione nel caso del cd. capotreno che non abbia le necessarie abilitazioni professionali.

Art. 6
(Permessi retribuiti)

Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:

- dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;
- dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;

al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:

- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruiti per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;
- durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con tre giorni di anticipo. Ove i permessi non possono essere usufruiti, per le citate esigenze di servizio, entro l'anno in cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

Art. 7
(Clausola sociale)

In caso di subentro di azienda a qualunque titolo, anche a seguito dell'espletamento di procedure di affidamento concorsuale dei servizi di trasporto pubblico locale, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante è disciplinato dall'art. 26 del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148.

Al personale interessato verrà conservato il trattamento economico e normativo e l'inquadramento rivenienti dal c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successivi accordi nazionali modificativi ed integrativi.

Viene inoltre assicurata, ai sensi dell'art. 2, punto 11 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza.

L'impresa subentrante garantirà, al momento del subentro, l'applicazione dei contratti in essere nell'azienda cedente.

Le parti a livello aziendale negozieranno le modalità di armonizzazione in caso di trattamenti differenziati.

Gli accordi aziendali in materia, ove già stipulati alla data di sottoscrizione del presente accordo nazionale, restano confermati.

Art. 8

(Formazione permanente - Diritto allo studio)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 53 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e dall'accordo nazionale 10 febbraio 1978, le aziende, previo esame congiunto con le OO.SS.LL. competenti, promuoveranno processi di formazione professionale continua del personale avvalendosi delle opportunità a tale scopo offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale.

In tale contesto, le parti nazionali valuteranno la compatibilità della previsione di cui al citato art. 53 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo (legge n. 53/2003).

Art. 9

(Cral)

Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'art. 11 della legge n. 300/1970, considerando il "tempo libero" come fattore positivo e come recupero psico-fisico del lavoratore, le parti concordano sulla volontà di promuovere un più proficuo impegno da parte delle aziende volto a sostenere ed incrementare le attività culturali, sociali e ricreative dei lavoratori attraverso circoli aziendali; circoli amministrati da Organi costituiti a maggioranza da rappresentanti eletti tra i lavoratori e con la eventuale partecipazione delle aziende.

Art. 10

(Patente di guida - Disciplina per il recupero dei punti)

Qualora nell'espletamento delle mansioni, al personale addetto alla guida dei veicoli utilizzati dall'azienda siano stati detratti punti dalla patente e sia necessaria la frequenza di corsi, l'impresa si farà carico degli oneri conseguenti alla predetta frequenza, che avverrà fuori dell'orario di lavoro.

Ove ne ricorrano gli estremi resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente assunti a suo carico.

Fermo restando la vigente disciplina in materia, le parti si impegnano ad inviare un avviso comune al Ministro delle infrastrutture e dei trasporti per ottenere una soluzione legislativa del problema, in linea con quanto già proposto per le altre categorie di trasporto.

Art. 11

(Aumenti retributivi)

A copertura del periodo 1° gennaio 2004-30 novembre 2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma omnicomprensiva pari a 500 € lordi al parametro 175 (da riparametrare).

Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di I.v.c. e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio-novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

- 50% con la retribuzione del mese di gennaio 2005;
- il restante 50% con la retribuzione del mese di marzo 2005.

Tale importo sarà, comunque, erogato anche ai lavoratori assunti per attività stagionali che abbiano svolto almeno 120 giorni di prestazione lavorativa. Quest'ultima norma ha carattere speciale e quindi non è suscettibile di interpretazione estensiva.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica è incrementato di € 105 lordi alle seguenti decorrenze:

- 1° dicembre 2004: 40 euro;
- 1° giugno 2005: 30 euro;
- 1° settembre 2005: 35 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r.

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Art. 12
(Stesura del testo unico)

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutisi fino ad oggi, di pervenire entro il 31 maggio 2005 alla stesura del testo unico di categoria. A tale scopo viene istituita una Commissione mista che avvierà i lavori a partire dal mese di febbraio 2005.

Art. 13
(Esigibilità)

Le parti, considerati gli obiettivi contenuti nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo, si impegnano ad ottenere dai propri iscritti e rappresentanti comportamenti di stretta coerenza nell'attuazione, a livello aziendale, di quanto stabilito a livello nazionale ovvero nella contrattazione di secondo livello per le materie alla stessa demandate.

Art. 14
(Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le disposizioni del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 15
(Decorrenza e durata)

La presente ipotesi di accordo, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli, decorre dalla data del 18 novembre 2004 e avrà scadenza al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Dichiarazione a verbale delle parti

ASSTRA ed ANAV scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Le parti precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore dovranno essere erogati secondo modalità che garantiscano la copertura degli oneri rivenienti dalla presente ipotesi di accordo anche alle aziende associate operanti nei territori delle regioni a statuto speciale.

XI

**Accordo 19 settembre 2005
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Il presente accordo fa parte integrante del c.c.n.l. dei lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, etc.).

Art. 1
(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero altri interventi operatori e malattie debitamente certificate e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5 e 6 del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori 12 mesi. Trascorso il predetto periodo di 30 mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1, del presente accordo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinari dall'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato 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 con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5 e 6 del precedente art. 1.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente punto 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3 (Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1 e 2, ed all'art. 3, punti 1 e 2, integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal c.c.n.l.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (Area operativa della mobilità).

Art. 4 (Aspettativa)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, è modificato come segue:

- successivamente alla fattispecie di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute è concessa per una durata massima di 6 mesi senza retribuzione;

- il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";

- fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7 e 8 dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000);

- Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

Clausole di salvaguardia

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'art. 1 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente accordo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

Abrogazioni

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148, della legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia nel settore e quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le seguenti discipline negoziali:

- Titolo V del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e precedenti accordi nazionali (11 agosto 1947, 29 ottobre 1963);
 - art. 14 del c.c.n.l. 12 marzo 1980;
- e quant'altro fosse in contrasto con la presente disciplina.

Validità dell'accordo

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. autoferrotranvieri.

Le parti si incontreranno entro il mese di giugno 2006 per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore, nonché per valutare i costi conseguenti ed inoltre le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

Le parti allegano un verbale aggiuntivo e si impegnano ad allegare le tabelle relative alla distinzione del personale nelle categorie impiegatizie ed operaie.

Verbale aggiuntivo

Fermo restando il trattamento di malattia di cui all'accordo nazionale del 19 settembre 2005, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori simili e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

Detta attività di monitoraggio terrà conto delle distinte modalità di trasporto e delle relative classi dimensionali, e si realizzerà in fasi trimestrali di confronto.

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 3 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

XII

Accordo 15 novembre 2005 per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria), i periodi di malattia in atto o insorti prima dell'entrata in vigore del presente accordo vengono considerati utili ai soli fini del computo del periodo di comporto secco.

4. Dal 1° gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati

egualmente gravi, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali ai lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5. primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su. richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 180 giorni sussidiati dall'INPS)

l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12).

Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;

- ex contingenza;

- scatti di anzianità;

- TDR;

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'All. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;

- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.,

Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo". Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68. e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge. A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere. intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato 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 con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 9, comma 5, primo alinea.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra . qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve I avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3, commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal c.c.n.l.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (area operativa della mobilità),

Art. 4 (Aspettativa)

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270. con il presente articolo si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

3. La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;
- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi..

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6. secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 5 (Clause di salvaguardia)

1. Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui all'articolo 1, punto 5, del presente Accordo non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

- a livello aziendale sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il computo del trattamento economico già erogato per i primi tre giorni di malattia (c.d. carenza) alla data del 31 dicembre 2004 e in ogni caso non

inferiore alla retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. Dal 1° gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

Art. 6

(Clausola di intenti e validità dell'accordo)

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, la prima entro il mese di giugno 2006, per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore nonché per valutare i costi conseguenti e le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

2. Il presente accordo, che è parte integrante del c.c.n.l. autoferrotranvieri, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, decorre dal 15 novembre 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

Nota a verbale ANAV

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti dal 1° gennaio al 14 novembre 2005, si adopererà affinché le imprese associate valutino i trattamenti economici nei casi di malattia ritenuti significativi per i quali i lavoratori abbiano percepito il solo trattamento INPS.

Addendum all'Accordo del 15 novembre 2005

Art. 1

(Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

1. Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro:

con decorrenza 1° luglio 2006:

- per i primi tre giorni; l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;

- dal 4° al 183° giorno di malattia l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari al 100% della retribuzione normale come sopra definita;

con decorrenza 1° gennaio 2007:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27.11.2000;

- dal 4° al 183° giorno l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

con decorrenza 31 dicembre 2008

- il trattamento economico di malattia sarà quello stabilito dall'accordo 15 novembre 2005, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro)

1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:

- nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;

- per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;

- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto all'articolo 1, secondo alinea del presente accordo; con decorrenza 1° luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, quarto alinea del presente accordo.

2. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

2. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per le predette mensilità aggiuntive.

Art. 4
(*Clausole finali*)

1. E' confermata la disciplina legale, contrattuale ed amministrativa vigente in materia di malattia e infortunio sul lavoro non in contrasto con il presente accordo. Nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., le Parti si impegnano a rivedere la disciplina vigente al fine di realizzare, tenuto conto del diverso status giuridico dei lavoratori, la perequazione al trattamento normativo già previsto con l'Accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

XIII

**Accordo 14 dicembre 2006
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti
dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Verbale di accordo sul trasporto pubblico locale

A conclusione della riunione, tenutasi a Palazzo Chigi in data odierna fra il Governo, presenti il Sottosegretario alla Presidenza Enrico Letta, il Ministro dei trasporti Alessandro Bianchi, la Conferenza dei Presidenti delle regioni, l'Unione delle province italiane, l'Associazione nazionale dei comuni, i Segretari dei trasporti di CGIL, CISL, UIL, UGL e CISAL, e i rappresentanti di ASSTRA, ANAV e Confeservizi, si è convenuto quanto segue.

Premesso che, con riferimento al rinnovo del II biennio del c.c.n.l. del trasporto pubblico locale:

- il Governo si impegna a destinare nella legge finanziaria 2007 la somma di euro 190 milioni;
- le regioni si impegnano a cofinanziare il suddetto rinnovo con 20 milioni di euro;
- le imprese, anche in considerazione dell'impegno strutturale di seguito richiamato, si impegnano a cofinanziare il suddetto rinnovo con risorse sufficienti a garantire, a regime, un aumento medio per lavoratore pari a 102 euro;
- il Ministero dei trasporti si impegna ad erogare, entro 90 giorni dalla data di ricevimento delle istanze delle singole imprese e regioni, le risorse relative alla copertura degli aumenti retributivi previsti dai cc.cc.nn.l. del 20 dicembre 2003 e del 18 novembre 2004.

Governo, regioni, enti locali, imprese e Sindacati concordano sulla necessità di avviare al più presto un tavolo di confronto, secondo quanto stabilito nel verbale odierno di accordo tra Governo e regioni, che definisca le linee strategiche e le direttive generali del riassetto del TPL. I Sindacati, a seguito dell'accordo raggiunto, procedono alla revoca dello sciopero già convocato per il giorno 15 dicembre p.v.

Il rinnovo del biennio economico 2006-2007 si è definito nei seguenti termini:

- "una tantum" di € 600,00 al parametro 175 a copertura del periodo 1° gennaio 2006-30 novembre 2006 da erogare in due tranches, di pari importo (con la retribuzione del mese di febbraio 2007 e di aprile 2007). L'importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di I.v.c. L'erogazione avverrà con le modalità previste nell'accordo nazionale 14 dicembre 2004;
- incremento della retribuzione tabellare al parametro 175 per un importo complessivo di € 102,00 da erogare con le seguenti scadenze:
 - 1° dicembre 2006: € 50,00 da erogare con il primo ruolo stipendi utile del mese di gennaio 2007;
 - 1° settembre 2007: € 52,00.

Saranno rivalutati solo gli istituti contrattuali a tal fine individuati nell'accordo nazionale sopra richiamato.

Gli importi predetti sono da riparametrare secondo l'attuale scala parametrica.

XIV

**Protocollo 30 aprile - 14 maggio 2009
sul contratto unico Mobilità**

Le parti firmatarie del presente Protocollo;

Premesso che:

1) il quadro di riferimento dei settori del trasporto pubblico e privato su ferrovia, su gomma e per via navigabile, i cui rispettivi cc.cc.nn.l. sono scaduti, è connotato da rapide e profonde trasformazioni riconducibili, da una parte, alle modifiche in corso dei rispettivi quadri regolatori e, dall'altra, alla progressiva apertura del mercato a nuovi operatori nazionali ed esteri;

2) l'accelerazione di tali cambiamenti, l'accentuata segmentazione della clientela e la conseguente diversificazione della domanda comportano la necessità per tutti i settori di una maggiore certezza di regole e di adeguatezza di risorse in armonia con i principi comunitari e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico, tenuto anche conto della riforma del federalismo fiscale;

3) nell'incontro del 21 novembre 2007 presso il Ministero del lavoro, il Governo e le parti sociali hanno condiviso "l'obiettivo di attivare - nell'ambito di una ampia strategia atta a garantire regole certe ed efficienza, sicurezza e sostenibilità del servizio - un confronto che persegue l'obiettivo di pervenire ad un nuovo c.c.n.l. unico per il settore del trasporto pubblico locale e delle attività ferroviarie";

4) nel corso delle riunioni fra le parti, tenutesi presso il Ministero delle infrastrutture e trasporti nei giorni 19, 21 e 26 novembre, 4, 17 e 27 dicembre, 8 e 29 gennaio, 18 febbraio, 10, 16 e 25 marzo, 1°, 8, 23, 29 aprile u.s., nonché nelle riunioni del tavolo tecnico appositamente costituito, è stata riconfermata la necessità di pervenire ad una rivisitazione del quadro di riferimento contrattuali dei singoli settori, tenuto conto delle difficoltà derivanti dalle oggettive eterogeneità delle diverse discipline contrattuali.

Tutto ciò premesso le parti convengono che:

A. La contrattazione relativa al contratto della mobilità e quella dei singoli settori, dovrà puntare ad accrescere i livelli di competitività, di flessibilità, di efficienza e produttività esistenti in tutte le imprese, nonché la qualità e l'affidabilità dei servizi erogati ed i livelli di tutela e sicurezza sul lavoro; fermo restando che non deve in ogni caso comportare un costo complessivo superiore a quello che avrebbe comportato il tradizionale rinnovo contrattuale.

B. La contrattazione dovrà contribuire a modernizzare il quadro regolatorio dei settori per accompagnare i processi di liberalizzazione e privatizzazione.

C. Il contratto della mobilità, al momento, può essere riferito ai seguenti istituti, convenendo sin d'ora che la definizione degli stessi non dovrà comportare oneri aggiuntivi per tutte le aziende interessate:

- 1) campo di applicazione;
- 2) decorrenza e durata;
- 3) disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
- 4) mercato del lavoro.

Il confronto per la definizione di tali istituti comuni sarà immediatamente avviato e dovrà concludersi entro 45 giorni.

D. Dalla data di sottoscrizione del presente protocollo le parti stipulanti i singoli contratti, che hanno già provveduto a definire gli aspetti economici relativi all'anno 2008 secondo gli accordi per i singoli settori che si allegano al presente Protocollo, provvederanno agli ulteriori adempimenti per la definizione dei contratti medesimi.

E. Definiti i precedenti punti C e D, sarà costituito un gruppo di lavoro avente l'obiettivo di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni, senza comunque comportare oneri aggiuntivi per le aziende interessate al di là di quelli previsti dai rinnovi dei contratti di settore.

In particolare per quanto riguarda le clausole sociali, ferme restando le attuali discipline contrattuali dei singoli settori e nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, nel condividere l'importanza, si impegna a proporre in sede governativa la definizione della problematica nei casi di affidamento per gara dei servizi di trasporto e nei processi di liberalizzazione.

F. Per quanto riguarda le problematiche relative al comparto dei servizi accessori del settore ferroviario, Federtrasporto, in rappresentanza del Gruppo FS, dichiara che i contratti di appalto dei servizi di pulizia del materiale rotabile e degli impianti industriali prevedono due precisi obblighi nei confronti degli appaltatori:

1) la garanzia, in caso di cambio appalto, del passaggio diretto di tutti i lavoratori occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara delle attività oggetto dell'appalto dall'impresa cessante all'impresa subentrante;

2) il mantenimento della normativa e del trattamento del c.c.n.l. delle attività ferroviarie attualmente in essere e delle integrazioni che scaturiscono dal presente Protocollo, nei confronti dei lavoratori impegnati per gli appalti di cui trattasi.

Il mancato rispetto di tali obbligazioni impedisce l'affidamento o la prosecuzione dell'appalto.

Allegato A

Verbale di accordo

Addì 30 aprile 2009 presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, tra i rappresentanti di ASSTRA, ANAV e i segretari dei trasporti di FIT-CGIL, FIT-CISL, UIL-Trasporti, UGL-Trasporti, FAISA-CISAL, si conviene quanto segue.

Preso atto del Protocollo siglato in data odierna, le parti definiscono come segue gli aspetti economici relativi all'anno 2008:

1) a copertura del periodo 1° gennaio 2008/31 dicembre 2008 e 1° gennaio 2009/30 aprile 2009 al personale in forza alla data odierna verrà erogata una somma onnicomprensiva pari alla somma rispettivamente di 840,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il primo periodo, e di ulteriori 240,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il secondo periodo. I suddetti importi vanno rapportati ai mesi

di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo 1° gennaio 2008-30 aprile 2009. Gli importi medesimi, che verranno riproporzionati nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto. La somma complessiva sarà erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2009;

2) il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare), è incrementato di un importo pari a euro 60 lordi mensili con decorrenza 1° maggio 2009.

Gli effetti dell'aumento di cui al presente comma sono gli stessi di quelli stabiliti nell'art. 11 dell'accordo nazionale 14 dicembre 2004.

Dichiarazione a verbale

ANAV e ASSTRA sottoscrivono il presente verbale di accordo preso atto della lettera del Presidente della Conferenza delle regioni, Vasco Errani, con la quale si precisa che le risorse di cui ai commi 295/298 dell'art. 1 della legge n. 244/2007 sono destinate al trasporto pubblico regionale e locale, con esclusione quindi delle imprese di cui all'art. 9 del decreto legislativo n. 422/1997, e che il recupero da parte delle regioni su quanto anticipato si esaurisce con il corrente anno 2009 nonché della risposta del Ministro Altero Matteoli indirizzata in data odierna allo stesso Presidente Errani.

Accordo 30 aprile 2009

Tra

Federtrasporto in rappresentanza di AGENS - Agenzia confederale dei trasporti e servizi e le Organizzazioni sindacali:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UIL-Trasporti

UGL-Trasporti

FAST Ferrovie

O.R.S.A. Ferrovie

Considerato che:

1) il c.c.n.l. delle attività ferroviarie 16 aprile 2003, scaduto sia per la parte economica che per quella normativa il 31 dicembre 2006, è stato prorogato al 31 dicembre 2007 con accordo sottoscritto dalle parti il 24 gennaio 2008;

2) in data odierna le parti hanno sottoscritto con il Ministero dei trasporti e delle infrastrutture il "Protocollo d'intesa c.c.n.l. Mobilità" per promuovere un negoziato che persegua l'obiettivo di pervenire ad un nuovo c.c.n.l. per i settori del trasporto pubblico locale e delle attività ferroviarie;

3) nel suddetto Protocollo le parti si sono impegnate ad avviare un confronto per la definizione in tempi brevi degli istituti contrattuali comuni ai quali può essere riferito, al momento, il "contratto della mobilità";

le parti convengono di definire come segue gli aspetti economici pregressi relativi all'anno 2008:

4) a decorrere dal 1° maggio 2009 i minimi contrattuali di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione) del c.c.n.l. 16 aprile 2003 delle attività ferroviarie sono aumentati degli importi mensili lordi di cui alla seguente tabella:

<i>Livello/parametro</i>	<i>Parametro</i>	<i>Aumento dall'1.5.2009</i>
A	171	80,79
B	147	69,45
C	141	66,61
D1	138	65,20
D2	132	62,36
E	127	60,00
F1	125	59,05
F2	119	56,22
G1	117	55,28
G2	111	52,44
H	100	47,24

Pertanto, sempre a decorrere dalla suddetta data i nuovi minimi contrattuali risultano definiti come segue:

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Minimi al 31.12.2006</i>	<i>Nuovi minimi dall'1.5.2009</i>
A	171	1.879,54	1.960,33
B	147	1.615,76	1.685,21

C	141	1.549,82	1.616,43
D1	138	1.516,82	1.582,02
D2	132	1.450,88	1.513,24
E	127	1.395,91	1.455,91
F1	125	1.373,94	1.432,99
F2	119	1.308,00	1.364,22
G1	117	1.286,00	1.341,28
G2	111	1.220,07	1.272,51
H	100	1.099,15	1.146,39

5. ai lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il c.c.n.l. 16 aprile 2003 delle attività ferroviarie, in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo verranno erogati, per gli aumenti relativi al 2008, a copertura dei periodi 1° gennaio 2008/31 dicembre 2008 e 1° gennaio 2009/30 aprile 2009, i seguenti importi lordi "pro-capite" a titolo di "una tantum":

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importo "una tantum" anno 2008</i>	<i>Importo "una tantum" 1.1.-30.4.2009</i>
A	171	1.131,06	323,16
B	147	972,30	277,80
C	141	932,54	266,44
D1	138	912,80	260,80
D2	132	873,04	249,44
E	127	840,00	240,00
F1	125	826,70	236,20
F2	119	787,08	224,88
G1	117	773,92	221,12
G2	111	734,16	209,76
H	100	661,36	188,96

6. gli importi dell'"una tantum" di cui sopra non avranno riflessi su alcuno istituto contrattuale e di legge; detti importi saranno corrisposti in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2009. Gli importi in questione verranno erogati in proporzione ai mesi di servizio prestati, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale.

XV

**Accordo 30 settembre 2010
sui criteri generali della formazione
nell'apprendistato professionalizzante**

Premesso che le parti:

- con l'accordo nazionale 14 dicembre 2004 (art. 2, lett. D), punto 3) si sono impegnate a completare entro il 31 gennaio 2005 l'iter negoziale relativo ai profili formativi;

- considerano il contratto di apprendistato uno strumento fondamentale per plasmare professionalità anche elevate da inserire nelle imprese sviluppando, nel contempo, nuove opportunità occupazionali;

Considerato che:

- l'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge n. 80/2005, ha rimesso alle regioni, d'intesa con le Associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, la regolamentazione dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante, nonché la disciplina della formazione nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, prevedendo, tuttavia, che, in attesa delle leggi regionali, la disciplina di tale tipologia contrattuale, con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità formative necessarie per il completamento dei relativi percorsi professionali, sia demandata ai contratti collettivi nazionali di categoria;

- nella legge n. 247 del 24 dicembre 2007 sono previste norme che intendono rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva nel quadro di perfezionamento della disciplina legale della materia in questione;

- l'art. 23, comma 2, della legge 6 agosto 2008, n. 133, così come emendato dalla sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 10 maggio 2010, estende la competenza degli accordi nazionali, nel caso in cui la formazione sia "esclusivamente aziendale";

Tutto ciò premesso e considerato, fermo restando quanto previsto in tema di apprendistato professionalizzante dal c.c.n.l. della mobilità, le parti definiscono i seguenti profili formativi relativi alle qualifiche del c.c.n.l. autofilferrotranvieri.

A tale scopo, si conviene di utilizzare come parametro di riferimento i criteri descrittivi suggeriti dall'ISFOL nella propria elencazione, la quale potrà, altresì, essere d'ausilio per il riconoscimento di ulteriori

profili, avuto riguardo di quelli comparabili e/o assimilabili alle figure previste dalla vigente classificazione del personale.

Pertanto, al fine di rendere pienamente operativo ed esigibile l'apprendistato professionalizzante si conviene quanto segue.

Ai fini dello svolgimento del processo formativo verranno individuate tematiche trasversali, caratterizzate da conoscenze spendibili, anche in futuro, al di fuori del rapporto diretto con l'impresa datrice di lavoro e tematiche formative professionalizzanti, i cui contenuti sono rappresentati dalle competenze che caratterizzano il modulo formativo finalizzato all'acquisizione delle conoscenze specifiche necessarie per l'inserimento nel processo produttivo aziendale.

Le tematiche trasversali, finalizzate all'apprendimento ed al corretto collocamento nel contesto organizzativo e produttivo di riferimento nonché all'accrescimento del bagaglio di risorse individuali spendibili nel mercato del lavoro, sono in particolare articolate in:

- 1) competenze relazionali e tecnico-professionali di base;
- 2) disciplina del rapporto di lavoro;
- 3) salute e sicurezza sul lavoro.

In considerazione del ruolo fondamentale che riveste la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, si prevede che le relative ore di apprendimento debbano essere erogate entro il primo anno di vigenza del contratto individuale.

Le conoscenze di base e trasversali da acquisire sono ulteriormente specificate in:

- efficacia personale (autocontrollo, flessibilità);
- capacità di risoluzione dei problemi;
- saper riconoscere la propria collocazione all'interno della struttura;
- capacità di comunicazione, assistenza e di servizio;
- orientamento al cliente (interno e/o esterno);
- saper operare in un team di lavoro, ove richiesto;
- rispetto puntualità e sicurezza.

Le tematiche formative professionalizzanti, fulcro del processo formativo, possono essere articolate su moduli d'apprendimento diversificati in base alla tipologia di attività oggetto del contratto in questione e comprendono sia l'approfondimento del contesto (settore, azienda, territorio) in cui si svolge l'attività lavorativa sia l'approccio alle conoscenze e competenze tipiche delle figure professionali interessate.

Le attività sono quindi dirette al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) conoscenze dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- 2) conoscenze ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 3) conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche e metodi di lavoro, compresi gli strumenti e la tecnologia;
- 4) conoscenza e capacità di utilizzazione delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- 5) conoscenza delle innovazioni di processo e di contesto.

I contenuti espressi nelle predette tematiche di base/trasversali e negli obiettivi formativi settoriali sono da rapportare alle concrete particolarità aziendali ed alla specificità delle qualifiche interessate, così che i singoli piani formativi possano individuare tra tali contenuti, eventualmente integrati con altri di analogo livello e portata, quelli ritenuti più opportuni ed adeguati alle singole attività formative valutate nella propria complessità.

Le tipologie didattiche di formazione formale nonché quelle di addestramento pratico si possono articolare in:

- seminari;
- esercitazioni di gruppo;
- tradizionale insegnamento in aula;
- affiancamento;
- attivazione modalità "on the job";
- utilizzo simulatori.

Durante il periodo di apprendistato il lavoratore sarà supportato da un tutor in possesso di formazione e competenze adeguate, il cui compito è quello di seguire l'apprendista, trasmettendogli le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative (interne e/o esterne) e l'attività lavorativa.

Per adempiere adeguatamente al proprio compito tale soggetto deve possedere almeno tre anni d'esperienza in un profilo professionale pari o superiore a quello che il dipendente da formare conseguirà al termine del periodo di apprendistato.

La funzione di tutor nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Le parti convengono di incontrarsi entro un anno dalla sottoscrizione della presente intesa per definire eventuali ulteriori profili nonché gli adattamenti che dovessero rendersi necessari.

I presenti profili formativi sono riferiti alle attuali qualifiche del c.c.n.l. autofiloferrotranvieri e, pertanto, non rappresentano un vincolo alla successiva, eventuale, modifica della classificazione stessa.

Allegati

I profili formativi

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento

del profilo professionale di operatore d'esercizio

Profilo formativo operatore d'esercizio

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore d'esercizio, area professionale 3^a, area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore d'esercizio.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (sinistri, avaria, aggressione, ecc.);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento del profilo professionale di macchinista

Profilo formativo macchinista

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di macchinista, area professionale 3^a, area operativa esercizio - Sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione macchinista.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- nozioni di tecnica ferroviaria;
- conoscere ed applicare i regolamenti e le norme di circolazione su ferrovia;
- conoscere linee e impianti;
- conoscere ed applicare gli elementi della meccanica, dell'elettrotecnica ed elettronica, la parte pneumatica e la parte dinamica relative ai rotabili;
- conoscere i diversi mezzi di trazione, i loro principali organi costitutivi e le norme di utilizzo;
- saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- conseguire, mediante appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche di condotta;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscere le procedure antincendio e di intervento per fatti turbativi del servizio/situazioni di emergenza;
- acquisire uno standard di guida adeguato al servizio da svolgere (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento del profilo professionale di capotreno

Profilo formativo capotreno

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di capotreno, area professionale 3^a, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione capotreno.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- regolamento segnali, manovra e deviatori;
- conoscenza linee ed impianti; conoscenza del materiale rotabile aziendale e delle apparecchiature;
- elementi di tecnica commerciale e offerte commerciali;
- conoscere e saper rappresentare l'offerta dei servizi aziendali anche dal punto di vista tecnico;
- conseguire, con appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi ed esercitazioni pratiche e visite tecniche agli impianti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento del profilo professionale di operatore di stazione

Profilo formativo operatore di stazione

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi è volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di stazione - area professionale 3^a - area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale di stazione di cui al c.c.n.l. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore di stazione.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere ed applicare le norme ed i regolamenti ferroviari;
- conoscere i regolamenti, le normative aziendali per il servizio, la disciplina degli orari e l'articolazione dei turni di servizio, presenze, comandi varianti;
- conoscere gli impianti di stazione e le linee;
- conoscere ed utilizzare segnali, manovratori e deviatori;
- conseguire mediante appositi esami le abilitazioni richieste, a seguito della frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche;
- conoscere i regolamenti di polizia ferroviaria;
- conoscere i titoli di viaggio e le tariffe merci utilizzati e le modalità di emissione, controllo e verifica dei medesimi;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nei rapporti con i clienti;
- conoscere elementi di contabilità e le funzioni amministrative di competenza del personale delle stazioni.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato

Profilo formativo operatore qualificato

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato, area professionale 3^a, area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore qualificato.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- saper applicare le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- saper interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento del profilo professionale di operatore della mobilità

Profilo formativo operatore della mobilità

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore della mobilità, area professionale 3^a, area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore mobilità.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscenza del codice della strada e delle procedure amministrative collegate (legge n. 126/1997), ovvero, cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- conoscenza delle norme e delle modalità che disciplinano la sosta tariffata e del relativo procedimento sanzionatorio;
- conoscenza linee, impianti e mezzi aziendali;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- capacità di effettuare interventi manutentivi su parcometri e su altre apparecchiature dei parcheggi in struttura, nonché su altri strumenti funzionali alla regolamentazione del flusso della clientela;
- capacità di utilizzo degli strumenti informatici necessari per l'effettuazione delle mansioni previste;
- nozioni di tecnica commerciale e conoscenza delle offerte commerciali operanti in azienda e delle tecniche di promozione della stessa;
- conoscenza basilare di una lingua straniera;
- conoscenza del sistema tariffario, dei titoli di viaggio e sosta;
- conoscenza delle regole di comportamento con la clientela.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di operatore qualificato d'ufficio

Profilo formativo operatore qualificato d'ufficio

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato d'ufficio, area professionale 3^a, area operativa amministrazione e servizi, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: operatore qualificato ufficio.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche, ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotoriproduttori, ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di operatore di manovra

Profilo formativo operatore di manovra

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di manovra, area professionale 3^a, area operativa dell'esercizio di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore di manovra.

Caratteristiche della figura professionale

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, regolamenti e norme di circolazione;
- conoscenza dei veicoli ed apparecchiature;
- conoscenza dei segnali sezionatori, deviatori, linee ed impianti;
- conoscenze di base di meccanica ed elettronica;
- conoscenza delle regole di comportamento in servizio.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di marinaio

Profilo formativo marinaio

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di marinaio, area professionale 3^a, area operativa esercizio navigazione, di cui all'a.n. 8 ottobre 2002. Profilo professionale di assunzione marinaio.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscenza ed applicazione delle varie tecniche di lavoro;
- disciplina degli orari di lavoro e dei turni di servizio;
- conoscenza ed utilizzo della modulistica aziendale relativa al servizio;
- conoscenza delle norme sulla sicurezza a bordo dei mezzi navali comprese le norme su l'antincendio e le tecniche di primo soccorso;
- conoscenza ed applicazione delle tecnologie di vendita e di controllo sui titoli di viaggio ("i-mob");
- conseguimento del patentino di agente accertatore;
- conoscenza dell'ambiente lagunare e delle linee di navigazione interna;
- conoscenza delle tecniche di mobilitazione delle persone diversamente abili a bordo dei mezzi in servizio pubblico di linea;
- saper esercitare tecniche di mediazione e di gestione del conflitto con la clientela;
- conoscere e saper applicare tecniche di comunicazione;
- conoscenza dei luoghi di interesse turistico (monumenti e varie) in ambito lagunare;
- conoscenza base della lingua inglese orientata a fornire le informazioni relative al servizio.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di operatore (FTA)

Profilo formativo operatore FTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore FTA, area professionale 3^a, area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree, di cui all'accordo nazionale 4 aprile 2001, in applicazione dell'accordo nazionale del 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: operatore FTA.

Caratteristiche della figura professionale

Competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- regolamento esercizio e norme di circolazione;
- conoscenza armamento;
- nozioni di elettrotecnica, meccanica, meccanica dei fluidi;
- conoscenza approfondita del materiale rotabile in uso nell'impianto;
- controllo e verifica titoli di viaggio;
- abilitazione ascensori e scale mobili;
- conseguimento abilitazioni richieste, dopo aver frequentato i corsi relativi e le esercitazioni pratiche.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
(art. 50, D.Lgs. n. 276/2003)

Al fine di rendere operativo l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione secondo i progetti individuati, così come previsto dall'art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003, si conviene:

- 1) la durata del periodo di apprendistato, il livello di inserimento e l'eventuale acquisizione durante il periodo di apprendistato di una superiore figura professionale saranno individuati a livello aziendale in relazione al progetto;
- 2) al personale interessato saranno applicati i trattamenti economici e normativi di cui all'art. 2 del c.c.n.l. 14 dicembre 2004 in materia di apprendistato.

XVI

Verbale di incontro 26 aprile 2013 - Trattative per il rinnovo contrattuale e una tantum

Premesse

1. A partire dall'8 novembre 2012, tra le parti sociali, con la mediazione del Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali prof. Michel Martone e del Vice Ministro dei Trasporti Mario Ciaccia, si sono tenuti una trentina di incontri aventi ad oggetto l'approfondimento delle problematiche generali del settore del trasporto pubblico locale, dalle regole di governance del settore, alla ricognizione delle risorse disponibili, fino alle complesse problematiche legate al rinnovo del c.c.n.l. del trasporto pubblico locale. Agli incontri hanno partecipato di volta in volta anche i rappresentanti del Ministero dell'Economia e delle Regioni. Con riferimento al tema della governance e del finanziamento del settore il complessivo dibattito ha portato alla

modifica dell'art. 16 bis del D.L. n. 95/2012 per effetto dell'art. 1, comma 301, della legge n. 228/2012. Dei predetti incontri si allegano i verbali dell'8 novembre 2012 e del 7 dicembre 2012, che formano parte integrante del presente accordo (all.ti 1 e 2).

2. In occasione dell'incontro tenutosi in data 7 dicembre 2012, le parti sociali hanno concordato di definire il perimetro della trattativa sul rinnovo contrattuale sulla base dell'indice di argomenti ivi elencati, in relazione ai quali le stesse hanno esposto le rispettive posizioni, che sono state acquisite dal Governo (all. 2).

3. All'esito di un serrato confronto, che ha peraltro portato, grazie al senso di responsabilità delle organizzazioni sindacali, al rinvio di tre scioperi nazionali già programmati, le parti hanno infine trovato una convergenza di merito in ordine ai seguenti argomenti: permessi ex lege 104/1992; risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale; patente di guida e CQC; provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria.

Tutto quanto premesso, le parti hanno convenuto quanto segue

1. Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo, viene corrisposta una cifra di € 700,00 (settecento) lorde al parametro 175 sulla "una tantum" relativa agli anni 2009, 2010, 2011, che non avrà, per l'intero della stessa una tantum", alcun effetto di trascinamento.

Detta somma sarà sottoposta a conguaglio in occasione della sottoscrizione definitiva del contratto.

La predetta somma è corrisposta in due rate di eguale importo, rispettivamente con le retribuzioni dei mesi di maggio 2013 e di ottobre 2013.

Il suddetto importo, comprensivo dell'incidenza a titolo di IVC, sarà rapportato ai mesi di effettivo servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 gg.

L'importo medesimo, che sarà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data del presente verbale il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

2. A fare data dal 1° maggio 2013, sono operative a titolo sperimentale le normative di cui agli all.ti 3, 4, 5 e 6 e relative agli argomenti di cui al punto 3 delle premesse.

La sperimentazione avrà termine con la confluenza di dette normative nel c.c.n.l. al momento del suo rinnovo.

3. Le parti sociali si danno reciprocamente atto che le trattative per il rinnovo del c.c.n.l. proseguiranno in data 2 maggio 2013.

Le parti sociali riconoscono la necessità che il confronto avviato sulle tematiche di cui al punto 1 delle premesse prosegua in sede ministeriale.

Allegato 1

Verbale

Incontro sul Trasporto Pubblico Locale
Giovedì, 8 novembre 2012
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Via Forno 8

Il Governo, per il quale sono presenti il Vice Ministro prof. Martone, il Vice Ministro Dott. Ciaccia e il Sottosegretario Dott. Improta, ribadita la centralità strategica del settore del TPL, conferma il proprio impegno ad affrontare e risolvere gli annosi problemi del settore. A tal riguardo, intende anzitutto risolvere il tema delle risorse 2012 assicurandone l'erogazione entro il 5 dicembre p.v.

Il Governo propone altresì alle organizzazioni sindacali e associazioni datoriali di avviare un tavolo permanente di confronto che consenta di:

1. fare una ricognizione delle risorse pubbliche effettivamente disponibili per il settore, anche attraverso il coinvolgimento del MEF

2. Individuare regole certe che consentano stabilizzazione, efficientamento e sviluppo del settore

3. facilitare l'azione negoziale delle parti nella definizione della vertenza relativa al c.c.n.l.

4. nel rispetto dei principi di leale collaborazione più volte enunciati dalla Corte Costituzionale, coinvolgere le Regioni e gli enti locali in un confronto costruttivo in ordine allo sviluppo del settore

5. rafforzare l'efficacia delle disposizioni normative previste dall'art. 2 del D.L. 187/2012 e dall'art. 9 del DDL Stabilità.

Il primo incontro si terrà il 19 novembre p.v., data immediatamente successiva alla prima Conferenza Stato Regioni utile alla definizione delle problematiche di cui al punto 5.

Il successivo calendario verrà concordato tra le parti di concerto.

Le OOSS differiscono lo sciopero del 16 novembre p.v.

Allegato 2

Verbale

Incontro sul Trasporto Pubblico Locale

OGGETTO: Esame delle problematiche legate al settore del trasporto pubblico locale e al rinnovo c.c.n.l.

Sono presenti
per il Governo, il Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali prof. Michel Martone, il Vice Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti dott. Mario Ciaccia, e i rappresentanti del Ministero dell'Economia, e delle Finanze ~ Ragioneria Generale dello Stato
i rappresentanti della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome
per le associazioni datoriali i rappresentanti di ANAV e ASSTRA
per le OOSS sono presenti i rappresentanti di FAISA-CISAL, FILT-CGIL, FIT-CISL, UGL
TRASPORTI, UIL, TRASPORTI.

All'esito di un serrato confronto che si è articolato in sei incontri e ha avuto ad oggetto l'approfondimento delle problematiche generali del settore del trasporto pubblico locale, la ricognizione delle risorse disponibili, le prospettive di una riforma strutturale del sistema di finanziamento del settore e le criticità che da cinque anni impediscono il rinnovo del c.c.n.l., il Governo, le Regioni e le parti sociali hanno condiviso la necessità di una riforma strutturale del sistema di governo e finanziamento del settore.

A tal fine, convengono in ordine alla necessità di proseguire le trattative sino al 31 gennaio 2013.

In questa prospettiva, le parti sociali hanno concordato di definire il perimetro della trattativa sul rinnovo contrattuale sulla base dell'indice di argomenti di seguito elencati, in relazione ai quali le stesse hanno esposto le rispettive posizioni, che sono state acquisite dal Governo.

Premessa
Campo di applicazione
Decorrenza e durata

Parte I - Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali

Art. (1 bis) - Relazioni industriali
Art. (2 bis) - Assetti contrattuali
Art. (6 bis) - Contributi sindacali
Art. (8 bis) - Permessi sindacali
Art. (10 bis) - Rappresentanze Sindacali Unitarie e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Art. (11 bis) - Assemblea e Referendum

Parte II - Mercato del lavoro

Art. (18 bis) - Periodo di prova
Art. (19 bis) - Contratto a termine
Art. (20 bis) - Lavoro a tempo parziale
Art. (25 bis) - Altre tipologie di lavoro flessibile

Parte III - Classificazione professionale

Art. 27 - Classificazione professionale
(n.d.r. modifiche declaratorie per contrasto evasione tariffaria)

Parte IV - Orario di lavoro

Art. 28 - Orario di lavoro
Art. 29 - Lavoro straordinario
Art. 30 - Ferie
Art. 31 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori residenza di lavoro

Parte V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 32 - Malattia e infortunio non sul lavoro
Art. 33 - Permessi
Art. 34 - Tutela legale e copertura assicurativa, risarcimento danni
Art. 35 - Patente di guida e CQC
Art. 36 - Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria
Art. 37 - Fondo Bilaterale di Solidarietà

Parte VI - Retribuzione

Art. 38 - Retribuzione
(n.d.r. aumenti minimi tabellari)

Art. 39 - Indennità aziendali per modifica orario settimanale

Art. 40 - Aumenti periodici di anzianità

Il Governo, alla luce del proficuo svolgimento delle trattative sin qui condotte e al fine di assicurare la serena prosecuzione, ritiene che siano stati superati i presupposti che hanno portato le OO.SS. a proclamare lo sciopero del 14 dicembre 2012.

Pertanto, anche al fine di evitare gravi disagi ai cittadini nel corso delle festività natalizie, chiede alle OO.SS., di riconsiderare lo sciopero indetto per il 10 dicembre 2012.

Qualora le OO.SS. accoglieranno la richiesta di riconsiderare lo sciopero, il Governo convocherà le prossime riunioni per i giorni 10 dicembre 2012 dalle ore 16.30 e 14 dicembre 2012, alle ore 10.30

Allegato 3

Permessi ex legge 104/1992

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento. A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (personale turnista); giornate intere e mezze giornate (altre tipologie di lavoratori).

3. Nei casi in cui, in esito ai risaltati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSU/RSA per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.

4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

Allegato 4

Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

A) Risarcimento danni

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento. Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni.

3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale al quale conferisce mandato.

Il lavoratore ha altresì diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall'azienda sul fatto.

4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato tre o più sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma.

L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:

- 75% qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma;
- 50% qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma.

L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore ad € 4000.

Nessun risarcimento viene addebitato qualora la mancanza di sinistri a lui imputabili perduri da almeno 60 mesi precedenti l'evento, computati, in tal caso, anche con riferimento al periodo antecedente l'entrata in vigore della presente norma.

Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato accordo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può procedere direttamente all'addebito nella somma massima di euro 2000 ed applicando le riduzioni previste al punto 4.

La somma massima di cui sopra è addebitabile nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettuato almeno tre sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma.

Qualora l'azienda proceda direttamente all'addebito, non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, né avvierà azione legale.

In alternativa all'addebito diretto, l'azienda provvederà secondo le norme di diritto comune applicando, se previste, le relative sanzioni disciplinari.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato accordo produca una controversia giudiziaria, non trova applicazione la disciplina di cui ai punti 4 e 5 e l'entità del danno è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi della disciplina di cui ai punti 4 e 5 che, attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscono coperture assicurative per i danni ai beni aziendali.

A tal fine, le parti stipulanti il presente accordo verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

9. Ai sensi e per gli effetti di cui art. 1, co. 2 della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del Regolamento all. A al R.D. 148/1931 è temporaneamente sostituito dalla presente disciplina nel periodo di sperimentazione. Il quarto ed il quinto capoverso dell'articolo 68 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 sono temporaneamente sospesi nel medesimo periodo di sperimentazione del presente accordo.

B) Tutela legale e copertura assicurativa

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

2. Conseguentemente, la parti a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.

Tali soluzioni prevederanno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

C) Dispositivi di sicurezza

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza.

2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente accordo in via sperimentale, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:

- telecamere interne ed esterne;
- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- scatola nera per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

3. Nei casi predetti è fatto divieto, ai sensi dell'articolo 4 L. n. 300/1970 e successive disposizioni correlate, di utilizzare le suddette apparecchiature ai fini di controllo della prestazione lavorativa e, conseguentemente, di applicare provvedimento disciplinari a carico dei lavoratori.

4. Le organizzazioni sindacali si impegnano affinché le loro istanze a livello locale assumano un atteggiamento costruttivo nell'ambito del confronto di cui al precedente punto 2 della lettera C).

Allegato 5

Patente di guida e CQC

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.

2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R.,

pari al 50% ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam ex articolo 3, punto 2, dell'accordo nazionale 27 novembre 2000.

3. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso.

In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 3, lett. c), del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti integrato in via sperimentale.

5. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché del relativo trattamento economico e normativo.

6. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora detti documenti potranno essere recuperati entro i 12 mesi successivi alla scadenza del comports, quest'ultimo sarà prolungato, senza retribuzione sino a tela data.

7. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione di corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al codice della strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni. Sono carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore. La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro. Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, il provvedimento di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.

8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

9. Gli artt. 64 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 del c.c.n.l. 14 dicembre 2004 sono tempestivamente sospesi nel periodo di sperimentazione del presente accordo.

10. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

11. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti si impegnano a definire entro il corrente anno la relativa disciplina nazionale.

Allegato 6

Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria

1. Le parti si danno atto della gravità del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.

2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via ordinaria i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale di cui all'art. 2, lett. B) c.c.n.l. 27 novembre 2000 e s.m.i.

Per l'operatore di esercizio le predette attività sono svolte a bordo durante lo svolgimento delle mansioni tipiche della qualifica, limitamento al controllo a vista e alla vendita dei titoli di viaggio e secondo la procedura relazionale aziendale di cui al successivo paragrafo 4 ed applicando i trattamenti economici aziendali di cui al successivo paragrafo 5.

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi secondo le rispettive declaratorie di cui al medesimo articolo 2, lett. B) del c.c.n.l. 27 novembre 2000 e s.m.i., possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni.

In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea, la cui attivazione è regolata dalla procedura relazionale aziendale di cui al successivo paragrafo 4, ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito, nonché i trattamenti economici aziendali di cui al successivo paragrafo 5.

4. Per realizzare le finalità di cui ai paragrafi 1, a e 3 che precedono:

a) previo esame congiunto, ai sensi dell'art. 3, lett. c) del c.c.n.l. 12 luglio 1985, le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente paragrafo 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico.

Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea.

Qualora l'esame congiunto di cui alla presente lett. a) evidenzi diffomità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la procedura di cui all'art. 2, lett. b) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991;

b) ai sensi dell'art. 3, lett. e) del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo in via sperimentale, si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un accordo su:

- l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente paragrafo 2, secondo capoverso, con attività di verifica;
- le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente paragrafo 3;
- le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;
- le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo paragrafo 5.

5. In relazione all'attuazione delle iniziative di cui al precedente paragrafo 4, ai lavoratori interessati è riconosciuto con accordo aziendale un incentivo economico:

a) calcolato sul valore della maggiorazione applicata alla vendita a bordo dei titoli di viaggio per il personale utilizzato ai sensi del precedente paragrafo 2.

In assenza di detto accordo aziendale, per le utilizzazioni di cui al precedente paragrafo 4, lett. a), tale incentivo è fissato dal presente accordo nel 50% di detta maggiorazione;

b) per il personale utilizzato ai sensi del precedente paragrafo 3 il quale, munito delle prescritte abilitazioni, sia anche impiegato nella verbalizzazione di irregolarità tariffarie.

6. Le parti si danno atto che le somme riconosciute ai sensi del precedente paragrafo 5, in quanto finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, hanno le caratteristiche individuate dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o previdenziali.

Detti importi non si sommano a eventuali analoghi trattamenti previsti al livello aziendale allo stesso titolo e non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo, di legge o di contratto.

Fermo restando quanto precisato al capoverso precedente, a livello aziendale può essere concordata l'erogazione dei trattamenti economici disciplinati dal presente accordo quale maggiorazione di previgenti elementi retributivi aziendali già applicati ai sensi dell'art. 3, paragrafo 4, del c.c.n.l. 27 novembre 2000.

7. E' fatto salvo quanto in materia di contrasto dell'evasione tariffaria è già previsto da previgenti accordi e prassi aziendali, in costanza dei quali non si attivano le previsioni di cui al presente accordo.

8. Le parti si impegnano a definire entro il 2013 un avviso comune per il Governo sulla revisione della normativa legislativa sulle attività di polizia amministrativa di cui alla legge 127/97 s.m.i. e al presente articolo.

XVII

***Ipotesi di accordo 28 novembre 2015
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione***

Il giorno 28 novembre 2015, ASSTRA, ANAV, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGL-FNA sottoscrivono la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità) 2015-2017.

Premessa

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità) - di seguito, per brevità, c.c.n.l. - le parti, dichiarando congiuntamente soddisfatto quanto previsto alla lettera D) del Protocollo del 30 aprile-14 maggio 2009, sottoscritto presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, definiscono il recepimento e l'attuazione all'interno del c.c.n.l. e dei contenuti del testo siglato presso il Ministero medesimo il 30 settembre 2010 mediante sostituzione e coordinamento dei corrispondenti istituti del c.c.n.l. (Campo di applicazione, Decorrenza e durata, Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali e Mercato del lavoro), integrando/modificando gli istituti relativi al mercato del lavoro e alla disciplina del sistema delle relazioni industriali sulla base delle novità intervenute in sede legislativa e confederale.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano altresì conclusa la fase di sperimentazione delle normative di cui agli Allegati 3, 4, 5 e 6 al Verbale di incontro del 26 aprile 2013, sottoscritto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che pertanto confluiscono nel c.c.n.l. ai sensi, rispettivamente, degli artt. 32, 34, 35 e 36 del presente accordo, nonché ritengono definiti con l'accordo medesimo gli argomenti oggetto del rinnovo contrattuale di cui all'Allegato 2 al richiamato Verbale di incontro.

2. Con riferimento alla Parte Prima - "Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali", con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., alla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) e alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL), 14 gennaio 2014 (Confindustria-CISAL), 10 febbraio 2014 (Confservizi-CGIL, CISL, UIL), 10 marzo 2014 (Confservizi-CISAL) e 17 marzo 2014 (Confservizi-UGL).

Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., di quanto previsto dagli accordi interconfederali predetti alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal c.c.n.l.

3. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue diverse modalità, e del trasporto ferroviario percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in detti settori, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista per il rinnovo del c.c.n.l. dal testo del 30 settembre 2010 di cui al punto 1, primo capoverso, le parti hanno inteso con il presente accordo mantenere allineate le scadenze triennali delle discipline contrattuali collettive nazionali inerenti il trasporto pubblico locale e il trasporto ferroviario. Le parti stipulanti il presente accordo sono altresì reciprocamente impegnate a proporre alle altre Associazioni datoriali interessate l'attivazione, a partire da giugno 2017, di un'apposita sede di esame congiunto finalizzato all'individuazione di elementi contrattuali utili alla progressiva convergenza e all'armonizzazione delle rispettive discipline contrattuali collettive nazionali e da realizzare nell'ambito delle trattative di rinnovo inerenti il successivo triennio contrattuale 2018-2020.

4. Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate:

- a pervenire, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il mese successivo alla data di stipula del presente accordo, alla redazione del "testo coordinato" dei molteplici accordi nazionali e accordi di rinnovo del c.c.n.l. che hanno fatto seguito all'originaria stesura del c.c.n.l. 23 luglio 1976;

- a svolgere, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il 31 gennaio 2016, l'analisi di dettaglio delle materie relative alle discipline del rapporto di lavoro e dell'organizzazione dell'orario di lavoro tuttora regolate da disposizioni legislative, allo scopo di procedere alla loro contrattualizzazione nell'ambito della trattativa per il successivo rinnovo del c.c.n.l.

5. Le parti, nell'ambito dei rispettivi ruoli, sulla base dell'evoluzione della normativa di matrice pubblicistica in materia di "contenimento dei costi" delle società a partecipazione pubblica che, salvo fatti o interpretazioni successive contrarie, non bloccando o limitando il livello nazionale, attribuisce agli Enti Proprietari il compito di dettare gli indirizzi per la realizzazione delle economie a livello aziendale, ritengono necessario, nell'attuale contesto, che le competenti istituzioni confermino nei provvedimenti normativi in discussione l'impostazione vigente secondo cui gli importi riconosciuti in sede di rinnovo del contratto nazionale del settore sono esclusi dalle disposizioni in materia di contenimento dei costi.

6. Al fine di contenere i ritardi nei pagamenti dei corrispettivi contrattuali e dei contributi spettanti alle imprese che in alcune realtà locali, superando anche 12 mesi, generano situazioni di grave sofferenza finanziaria, le parti ritengono necessario che le Istituzioni e le parti sociali interessate operino per giungere ad una rapida soluzione delle situazioni maggiormente critiche. Allo stesso fine ritengono opportuno prevedere un incremento dal 60% all'80% dell'anticipazione del Fondo nazionale trasporti a favore delle regioni, snellendo e semplificando nel contempo i processi di approvazione dei decreti di impegno e pagamento.

Campo di applicazione

Il presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

Il presente c.c.n.l. regola, per la categoria degli autoferrotrenvieri ed internavigatori, per i dipendenti delle aziende esercenti autolinee di competenza statale, nonché per i lavoratori impiegati nei servizi ausiliari per la mobilità, gli istituti propri della contrattazione nazionale e fissa, nei limiti specificatamente previsti, l'area di competenza aziendale, allo scopo di consentire una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche.

Il presente "Campo di applicazione" abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 1 dell'accordo nazionale 23 luglio 1976, dall'articolo 1 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 e dall'articolo 1 dell'Allegato A all'accordo nazionale 27 novembre 2000.

Decorrenza e durata

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 1, primo capoverso, e del comma 3, secondo capoverso, della premessa, il presente accordo ha durata triennale, con scadenza il 31 dicembre 2017.

Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

Le parti dichiarano congiuntamente che restano in vigore tutte le normative contrattuali collettive nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.

Parte I
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Capo I
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1
(Relazioni industriali)

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, Organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;

- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;

- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;

- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;

- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;

- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti.

B) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione del c.c.n.l. con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;

- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del c.c.n.l., secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 2, lett. b), dell'A.N. 7 febbraio 1991;

- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite; dall'art. 2, lett. c), dell'A.N. 7 febbraio 1991.

C) Organismi paritetici

Osservatorio nazionale

E' costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;

b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;

c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;

d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;

e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;

f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;

g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;

h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Costituito l'Osservatorio nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori regionali con specifici compiti.

Comitato per le pari opportunità

E' costituito a livello nazionale un Comitato per le pari opportunità, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le pari opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei diritti sociali fondamentali dell'Unione europea; con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il c.c.n.l. e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Comitato sicurezza sul lavoro

E' costituito il Comitato per la sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei R.L.S. e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente c.c.n.l.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli organismi saranno a carico delle singole Organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Quanto previsto dal comma 5 del presente articolo integra quanto disciplinato in materia di informativa, rispettivamente, dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 e dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 2 (Aspetti contrattuali)

1. Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 2, primo capoverso, della Premessa, e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL), 14 gennaio 2014 (Confindustria-CISAL), 10 febbraio 2014 (Confservizi-CGIL, CISL, UIL), 10 marzo 2014 (Confservizi-CISAL) e 17 marzo 2014 (Confservizi-UGL), le parti individuano, con il presente c.c.n.l., gli aspetti contrattuali articolati su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;

- un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente c.c.n.l., secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del c.c.n.l., nonché dalle modifiche ai medesimi previste dal presente accordo.

2. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Aspetti contrattuali", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 3 (Contratto collettivo nazionale di lavoro)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente c.c.n.l., secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

2. Le proposte per i rinnovi del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l. e secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente c.c.n.l. è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto oggetto di rinnovo, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell' accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal c.c.n.l., verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del c.c.n.l. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

7. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Contratto collettivo nazionale di lavoro", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 4 (Secondo livello di contrattazione)

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal c.c.n.l. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le R.S.U. costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del c.c.n.l., ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero

le R.S.U. già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;

- su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le R.S.A., ovvero le R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'A.N. 28 marzo 1996.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l., persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma 4 del presente articolo, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatto salvo quanto già previsto dal c.c.n.l., la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente c.c.n.l. per le materie in esso regolate:

- Costituzione dei CAE;
- Profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, ove non disciplinati dal c.c.n.l.;
- Azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- Eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- Eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente c.c.n.l., nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza degli accordi interconfederali medesimi, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente c.c.n.l. che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., attuino processi di confluenza al c.c.n.l. medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente c.c.n.l.

9. La disciplina del presente articolo, nonché la disciplina di cui all'art. 5 del presente accordo, abrogano e sostituiscono le disposizioni di cui all'art. 29, terzo capoverso, del c.c.n.l. 23 luglio 1976, all'art. 29, terzo capoverso, dell'A.N. 25 luglio 1980, e all'art. 1, paragrafo "Contrattazione aziendale", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 5

(Procedure di negoziazione a livello aziendale)

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui all'art. 4, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2, del presente accordo, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 del presente articolo e per il mese successivo alla

scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione dell'art. 4, comma 6, del presente accordo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. L'attivazione della procedura di cui all'art. 1, comma 3, lettera B), ultimo alinea, del presente accordo, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso del termine di cui al precedente comma 2, ovvero comma 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

Capo II DIRITTI SINDACALI

Art. 6 (Contributi sindacali)

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione sindacale stipulante il c.c.n.l., ovvero di altra Organizzazione sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

A far data dal 1° gennaio 2016 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni sindacali.

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

Fatto salvo quanto previsto dagli accordi interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2017 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13^a e alla 14^a mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- retribuzione tabellare;
- ex indennità di contingenza + E.d.r.;
- scatti di anzianità.

Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo.

Fermo restando il termine del 1° gennaio 2016 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

L'allineamento dell'importo del contributo sindacale operato ai sensi del secondo, ovvero del terzo capoverso del presente comma, ha luogo sulle deleghe inoltrate all'azienda fino al 31 dicembre 2015, che restano valide, salvo revoca individuale.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a

restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

9. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'articolo 20 dell'A.N. 11 aprile 1995 di rinnovo del c.c.n.l., e dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

Art. 7 (Affissione)

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle R.S.U., ovvero delle R.S.A. ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in diffornità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

6. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 26 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

Art. 8 (Permessi sindacali)

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o alle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, nonché di altre Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e ai lavoratori che, in rappresentanza delle predette Organizzazioni sindacali, partecipino ad altri organismi nazionali, anche istituzionali, saranno concesse giornate di permesso retribuito, anche frazionabili, secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui al precedente capoverso, complete dell'indicazione delle aziende dalle quali detti lavoratori dipendono, e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, utilizzando i modelli allegati "Allegato 1" al presente contratto, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni sindacali alla struttura nazionale dell'Associazione datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata;

3. La fruizione dei permessi sindacali va richiesta direttamente all'azienda, con le modalità ed entro i termini di cui al comma 4, da parte:

- della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;
- dei componenti la R.S.U., per i permessi di cui all'art. 9, comma 4, punto 4.4, secondo e terzo capoverso, del presente accordo;
- dei R.L.S., per i permessi di cui all'art. 10, comma 2, terzo capoverso del presente accordo.

4. La richiesta di fruizione dei permessi sindacali va inviata all'azienda in forma scritta, con esatta indicazione delle generalità del lavoratore e dei giorni di calendario interessati dal permesso. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende ricomprese nell'ambito del campo di applicazione del presente accordo, detta richiesta va inoltrata all'azienda, eccetto i casi urgenti, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, termine elevato a cinque giorni di calendario qualora la richiesta si riferisca a più di tre giornate consecutive di permesso, fermi restando, in entrambi i casi, eventuali termini diversi concordati tra le parti a livello aziendale.

Il frazionamento del permesso richiesto è ammesso fino a mezza giornata lavorativa, a condizione che tale modalità di fruizione risulti possibile considerate le esigenze di servizio e senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

5. L'eventuale diniego da parte dell'azienda alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o, previo opportuno preavviso, di particolarmente elevata difficoltà gestionale.

6. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7, le Organizzazioni sindacali aventi titolo dispongono di un monte ore annuo di permessi retribuiti per motivi sindacali, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, calcolato sul numero dei dipendenti di ruolo ed il numero degli iscritti rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente a quello considerato e sulla base dei seguenti criteri:

- a) n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da attribuire ad ognuna delle Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda;
- b) n. 150 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e presenti in azienda in base alla rappresentatività nazionale;

c) n. 175 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e presenti in azienda in proporzione al numero degli iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 6 del presente accordo;

d) n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti per le Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle R.S.U. di cui all'art. 9, del presente accordo, ovvero, anche se costituite antecedentemente, mediante regolamento aziendale applicativo dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, da ripartire tra le stesse in proporzione al numero dei voti validi conseguiti dalle rispettive liste.

6.1. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part time a tempo indeterminato sono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato sono calcolati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro dell'ultimo biennio.

6.2. Ferma restando la vigenza degli accordi aziendali in essere, ivi compresi quelli con un numero di permessi inferiore al monte ore di cui al comma 6. e fatta salva la riduzione di cui al comma 6.4, al fine di conseguire una razionalizzazione dei costi, esclusivamente nel caso in cui il numero dei permessi ex art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e ss.mm. (e cioè con esclusione dei permessi per le R.S.A., R.S.U. e per quelli di cui al successivo comma 6.8) fruiti nell'anno 2014, risulti eccedente rispetto alla somma dei permessi sindacali calcolati ai sensi del comma 6 del presente articolo, le parti procedono a livello aziendale all'adeguamento degli accordi di secondo livello esistenti, previa riduzione con le modalità di cui ai successivi commi 6.3, 6.4, 6.5, 6.6.

6.3. Nelle aziende dove, alla data di stipula del presente accordo, risulti un monte ore unico comprensivo delle ore ex artt. 27 e 30 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, le aziende procederanno, ai soli fini del calcolo dell'eccedenza, allo scomputo dal predetto monte ore dei permessi delle R.S.A. così come determinato dal richiamato art. 30.

6.4. La riduzione, da computarsi esclusivamente sull'eventuale eccedenza e da effettuarsi una sola volta nell'arco di vigenza contrattuale nei termini indicati al successivo periodo, determina il nuovo monte ore aziendale. La riduzione dell'eccedenza sarà del:

- 10 %, se la parte eccedente ha un valore superiore al 70% del monte ore di cui al comma 6;
- 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al comma 6;
- 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al comma 6.

6.5. Individuata la somma complessiva delle ore di permesso oggetto di riduzione le Organizzazioni sindacali riconosciute e presenti in azienda procedono, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad una intesa tra loro sulla ripartizione del nuovo monte ore aziendale, dandone comunicazione all'azienda.

6.6. Decorso il termine indicato, al precedente comma 6.5. in mancanza di accordo, l'azienda procede alla riduzione dell'eccedenza in proporzione al monte ore preesistente, assegnato alle singole OO.SS. a titolo di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di disponibilità dei dati di rappresentatività certificati dall'INPS ai sensi della Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1 del presente accordo, l'assegnazione alle singole Organizzazioni sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal comma 6, lettera d, secondo quanto di seguito previsto:

- 8% da suddividere in parte uguali;
- 42% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività nazionale;
- 50% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività aziendale.

In attesa dei suddetti dati di rappresentatività certificati dall'INPS, entro il 30 giugno 2016 le Associazioni datoriali interessate fomiranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati associativi da utilizzare transitoriamente per lo stesso fine. In caso di comprovate difformità, le parti effettueranno una specifica verifica congiunta per accertarne la correttezza.

6.7. Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni Organizzazione sindacale se avente nel complesso sino a 70 dipendenti;
- 2 agenti per ogni Organizzazione sindacale se avente nel complesso da 71 a 500 dipendenti;
- 3 agenti per ogni Organizzazione sindacale aventi nel complesso da 501 a 1.500 dipendenti;
- 4 agenti per ogni Organizzazione sindacale ed aventi nel complesso da 1.501 a 3.000 dipendenti;
- 5 agenti per ogni Organizzazione sindacale per le aziende superiori a 3.000 dipendenti.

Per le aziende territorialmente plurilocalizzate, in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, per i limiti di cui al precedente periodo si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate.

6.8. Per le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. sono assegnate per la vigenza del presente rinnovo n. 22.000 ore annue, a titolo di permessi per dirigenti sindacali degli organismi direttivi nazionali e/o per incarichi di pertinenza nazionale.

Tali permessi sono gestiti dalle segreterie nazionali che ne comunicheranno la ripartizione per l'anno successivo entro il 31 dicembre. In mancanza di tale comunicazione si procederà alla ripartizione secondo le percentuali comunicate in precedenza. La fruizione di tali permessi è attivata dalla preventiva indicazione all'Associazione datoriale di riferimento del nominativo dell'interessato del numero di ore e dell'azienda di

appartenenza. Per le aziende associate ad ASSTRA, le Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo dispongono in relazione al predetto monte complessivo di un numero di permessi pari al prodotto di 18 minuti per il numero dei lavoratori in forza computato al 30 settembre dell'anno precedente.

Detti permessi non potranno eccedere, per le aziende fino a 500 dipendenti, la misura massima di 800 ore annue.

6.9. Il valore orario convenzionale di un dirigente sindacale in permesso continuativo è pari a 1.600 ore anno, salvo quanto diversamente previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia.

7. Il precedente comma 6 non si applica alle aziende associate all'ANAV le quali, indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2 del presente articolo, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni Organizzazione sindacale se aventi nel complesso sino a 100 dipendenti;
- 2 agenti per ogni Organizzazione sindacale se aventi nel complesso da 101 a 1.000 dipendenti;
- 3 agenti per ogni Organizzazione sindacale se a carattere extraurbano ed aventi nel complesso da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 3 agenti per ogni Organizzazioni sindacale se a carattere urbano ed aventi nel complesso da 1.001 a 2.000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni Organizzazione sindacale se a carattere extraurbano con più di 1.500 dipendenti e con più di 2.000 dipendenti se a carattere urbano.

Per le aziende con Uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazioni), in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate, quando si tratti di riunioni degli Organi sindacali provinciali o regionali, rispettandosi, in relazione a quest'ultimo numero, le corrispondenti limitazioni numeriche innanzi stabilite.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili nelle aziende con almeno 16 dipendenti e di otto ore mensili nelle aziende con meno di 16 dipendenti.

8. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 della L. n. 300/1970 in materia di aspettativa non retribuita, per la durata del loro mandato, per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali presso strutture nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni sindacali aventi titolo.

Fatti salvi termini e modalità diversi vigenti a livello aziendale, la richiesta di fruizione di detta aspettativa va effettuata in forma scritta all'azienda, entro il ventesimo giorno precedente il decorso dell'aspettativa medesima, da parte della struttura sindacale territorialmente competente ed avente titolo, e si intende tacitamente rinnovata fino a diversa comunicazione scritta della struttura sindacale medesima, da inviare all'azienda almeno 20 giorni prima del termine del periodo di aspettativa in corso di fruizione da parte del lavoratore.

9. I permessi sindacali devono essere fruiti nell'anno di maturazione.

10. Il permesso sindacale continuativo, per almeno tre mesi, assorbe i riposi giornalieri e periodici, le giornate pre-lavorate, le festività, ivi comprese quelle soppresse, ed ogni altra giornata di mancata prestazione anche se determinata a livello aziendale qualora tali assenze cadano all'interno, ovvero precedano o seguano senza soluzione di continuità i predetti permessi.

Il dirigente sindacale in permesso continuativo, nei limiti di cui al capoverso precedente, deve fruire delle ferie maturate nel periodo di distacco oppure saranno considerate dall'azienda come godute.

11. La disciplina di cui al presente articolo:

- abroga e sostituisce l'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, come integrato dall'art. 18 dell'A.N. 11 aprile 1995 e come successivamente modificato dall'A.N. 29 luglio 1998;
- abroga l'art. 28 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, fatti salvi i relativi accordi aziendali di attuazione previgenti alla data di stipula del presente accordo;
- abroga l'art. 27 dell'accordo nazionale del 25 luglio 1980 e le correlate norme disciplinate alla rubrica "Norme per le aziende associate all'ANAC";
- abroga gli accordi nazionali 31 gennaio 2014 rispettivamente sottoscritti ASSTRA con FILT-CGIL, FIT-CISL, UITRASPORTI, con FAISA-CISAL e con UGL-FNA.

Art. 9

(Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori)

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti e con durata triennale, le R.S.U. ovvero le R.S.A.

2. Fermo restando che il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire esclusivamente secondo quanto previsto dalla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli accordi interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo, le strutture sindacali territorialmente competenti aventi titolo alla presentazione di liste ai sensi del comma 4, punto 4.8, del presente articolo si impegnano a:

- adottare una sola forma di rappresentanza in ogni singola azienda/unità produttiva con più di quindici dipendenti;
- non costituire R.S.A. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite R.S.U.;
- rinunciare alla costituzione di R.S.A. avendo partecipato alle procedure di elezione della R.S.U.

3. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati:

- per le R.S.U., ai sensi del comma 4 del presente articolo;
- per le R.S.A., ai sensi dell'art. 29, dell'art. 30 e dell'art. 31 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, confermati con il presente accordo in attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., della Parte Seconda (Regolamentazione della rappresentanza in azienda) e della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale), degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4. La disciplina del presente articolo dà attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l. e relativamente alle R.S.U., alle previsioni in materia contenute nella Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda), e nella Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4.1. Con apposito regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

Tale regolamento può integrare le disposizione degli accordi interconfederali in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dagli accordi interconfederali e dal presente accordo.

4.2. Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della R.S.U.:

a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:
- Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
- altre Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., congiuntamente o disgiuntamente, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:
- Organizzazioni sindacali di cui alla lett. a) del presente punto 4.2;
- Organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi e alle condizioni previste dal punto 4.8, secondo capoverso, del presente comma 4.

In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la R.S.U. uscente, ove validamente esistente, qualora, decorsi tre mesi dalla sua scadenza triennale e fermo restando quanto previsto dal punto 4.1 del presente comma 4, le strutture sindacali aventi titolo ai sensi del primo capoverso, lett. b), del presente punto 4.2 non abbiano attivato detta iniziativa.

4.3. Fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del presente punto 4.3, il numero massimo dei componenti la R.S.U. è così individuato:

- 3 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 70 dipendenti;
- 7 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 150 dipendenti;
- 9 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti;
- 13 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 500 dipendenti;
- 17 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1.500 dipendenti;
- 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2.000 dipendenti;
- 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2.500 dipendenti;
- 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3.000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3.000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui all'ultimo alinea precedente.

Il precedente capoverso non si applica alle aziende associate ANAV per le quali continua a farsi riferimento al numero di componenti R.S.U. previsto dalla Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 3, degli accordi interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL) e 14 gennaio 2014 (Confindustria-CISAL).

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo, capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente accordo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della R.S.U. in carica fino alla costituzione della nuova R.S.U., si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento tutte le R.S.U. eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fini dell'individuazione del numero dei componenti delle R.S.U. da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo accordo tra le parti.

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la R.S.U. da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 1, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente accordo, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova R.S.U.

4.4. In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della R.S.U. sono disciplinate, per quanto di competenza del c.c.n.l., dagli articoli 4, 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente accordo.

In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'art. 8, commi 3 e 4 del presente accordo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla R.S.U. costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la R.S.U. nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;

- un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200, ripartite pariteticamente tra i componenti la R.S.U.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la R.S.U. e una o più R.S.A., l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'art. 23 della legge n. 300/1970 dei permessi spettanti ad ogni R.S.A. e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dagli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla R.S.U., limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

4.5. Ai fini del presente accordo, sono motivo di decadenza dalla carica del componente la R.S.U., con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:

a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:

- revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione sindacale nella cui lista è stato eletto;
- iscrizione ad un'Organizzazione sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;

b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7, terzo capoverso, del presente comma 4;

c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, Collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;

d) cessazione del rapporto di lavoro.

4.6. Le decisioni della R.S.U. eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della R.S.U. eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, dell'accordo medesimo, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Le decisioni della predetta R.S.U. relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1, secondo capoverso, del presente accordo, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, 11° capoverso, degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4.7. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, con esclusione:

- dei componenti la Commissione elettorale;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 4.8, secondo capoverso, lett. b), ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso del medesimo punto 4.8.

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende che applicano il presente c.c.n.l. e del conseguente rapporto contrattuale con l'Ente pubblico affidante, non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

- incarico esecutivo in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarico di formale rappresentanza degli stessi;
- incarico in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche;
- incarico attribuito da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

4.8. All'elezione per la costituzione o il rinnovo della R.S.U. possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al punto 4.2 del presente comma 4.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della R.S.U. possono inoltre concorrere le liste presentate da Organizzazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

a) accettino espressamente, integralmente e formalmente, anche in nome e per conto dei propri candidati, i contenuti degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, lo specifico regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della R.S.U. di cui al punto 4.1

del presente comma 4, nonché le disposizioni attuative in materia di esercizio del diritto di sciopero vigenti in azienda, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa all'azienda prima della pubblica affissione delle liste ammesse all'elezione;

b) siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

4.9. Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1 del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a favorire un'adeguata rappresentanza di genere e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della R.S.U.

4.10. Per le aziende plurilocalizzate su più ambiti provinciali, ai fini dell'individuazione del Comitato dei Garanti si fa riferimento per competenza alla Direzione territoriale del lavoro nella cui giurisdizione si colloca la sede principale dell'azienda/unità produttiva ove si elegge la R.S.U.

4.11. La R.S.U. è operativa dal momento in cui, definiti gli adempimenti successivi alle votazioni e gli eventuali ricorsi, vengono validamente comunicati all'azienda da parte delle Organizzazioni sindacali aventi titolo i nominativi di un numero pari al 50% + 1 dei componenti la R.S.U. da eleggere.

4.12. Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di R.S.U. alla Parte Seconda e alla Parte Terza degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4.13. Per le R.S.U. elette in data antecedente alla stipula del presente accordo resta in vigore, fino al loro rinnovo:

- qualora elette con modalità attuativa per via aziendale degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, quanto previsto dal relativo regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale;

- per le altre R.S.U., quanto previsto dall'A.N. 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle R.S.U. nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto" qualora l'azienda rientri nel campo di applicazione del predetto AN, nonché quanto di ulteriore per le medesime R.S.U. eventualmente definito tra le parti a livello aziendale.

5. La disciplina del comma 3 del presente articolo integra, per quanto riguarda le R.S.A., l'art. 29 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e l'art. 29 dell'A.N. 25 luglio 1980, e abroga e sostituisce, per quanto riguarda le R.S.U., l'art. 19 dell'A.N. 11 aprile 1995 di rinnovo del c.c.n.l. e l'A.N. 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle R.S.U. nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto", fatto transitoriamente salvo per quest'ultimo quanto previsto dal punto 4.13, secondo alinea, del medesimo comma 4.

Art. 10

(Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 e del relativo A.N. 28 marzo 1996, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.

2. Resta confermato che agli R.L.S., per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno.

Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.

Per i R.L.S. già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del medesimo presente accordo, nonché per i R.L.S. eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto di:

- delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., lettere b), c), d), g), i) ed l), nonché dei relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi ritorno;

- degli eventuali ulteriori tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale.

3. Per gli R.L.S. valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 11

(Assemblee dei lavoratori)

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda nonché le Rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente c.c.n.l., l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per

l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;

b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;

c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

3. Le Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300/1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.

I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio e delle prestazioni indispensabili, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 10 ore annue.

4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli Organi confederali delle stesse.

5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 33 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e all'articolo 3, lettera h) dell'A.N. 7 febbraio 1991.

Art. 12

(Consultazioni certificate e "Referendum")

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle R.S.U., o:

- congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.;

- ovvero congiuntamente dalle R.S.A., ove esistenti e riconosciute in azienda.

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del "Referendum". I "Referendum", se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario.

In attuazione della richiamata Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le R.S.U. ai sensi dell'art. 9, comma 4., la validazione degli accordi di cui all'art. 4 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel c.c.n.l.

Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13

(Locali)

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle R.S.U., o R.S.A. ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le R.S.U., o R.S.A. ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette Rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:

- l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;

- l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente alinea.

Art. 14

(Comitati aziendali europei - CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74, emanato in attuazione della direttiva dell'Unione europea n. 45/1994 e della direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato aziendale europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.

3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il c.c.n.l., sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

4. Ai sensi dell'art. 4, comma 6, primo alinea, del presente accordo, la disciplina del presente articolo integra l'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 15

(Non cumulabilità dei diritti sindacali)

1. I diritti riconosciuti alle Rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 16

(Appalti e trasferimenti d'azienda)

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del c.c.n.l. del settore merceologico di riferimento.

4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 cod. civ. e l'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'Allegato A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.

6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle Rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da cambi di appalto, processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante avviene secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l. e con prosecuzione senza soluzione di continuità dei contenuti dei rispettivi rapporti di lavoro.

Parte II

MERCATO DEL LAVORO

Art. 17

(Costituzione del rapporto di lavoro)

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.

2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente c.c.n.l. disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l., o riconosciute in azienda.

3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.

4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:

- l'identità delle parti;
- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di assunzione;
- la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il c.c.n.l. applicato;
- il parametro retributivo di inquadramento;
- il relativo trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- la residenza di lavoro;
- l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del t.f.r. alla

previdenza complementare.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:

- il documento di identità;
- il titolo di studio;
- il codice fiscale;
- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

7. Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al D.Lgs. n. 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato. Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del codice civile.

8. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'articolo 2 dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 18

(Periodo di prova)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, in deroga all'articolo 13, secondo capoverso, lettere a) e b), del regolamento Allegato A) al R.D. n. 148/1931, le parti convengono che per le assunzioni effettuate a decorrere dalla data di stipula del presente accordo:

a) la durata del periodo di prova è pari a 6 mesi:

- per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione;
- per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione;

b) per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 13, regolamento Allegato A) al R.D. n. 148/1931, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.

2. A decorrere dalla stipula del presente accordo, sono abrogati: l'articolo 60 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e l'articolo 3, Allegato A), dell'A.N. 27 novembre 2000.

Art. 19

(Contratto a termine)

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente c.c.n.l., l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

7. Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le R.S.A./R.S.U. o in assenza di queste con le Organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.

9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della specifica progressione parametrica di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'A.N. 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'A.N. 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del verbale di riunione 10 ottobre 2001. La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal mese successivo a quello di entrata in vigore del presente accordo.

10. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015.

La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. A), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 20 (Lavoro a tempo parziale)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina. Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo le disposizioni sulle modalità di computo del part-time ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori sono sostituite dalla seguente: le anzianità di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'A.N. 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'A.N. 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del verbale di riunione 10 ottobre 2001, maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

5. Nel contratto part time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.

Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- inizio servizio - ore 14,30;
- ore 14,00 - fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:

- inizio servizio - ore 16,00;
- ore 14,00 - fine servizio.

Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite, la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi

a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere definiti dalle parti ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola elastica.

6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

7. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 6 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria, come definita ai sensi dell'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sulla base di calcolo di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

9. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art. 33, comma 3, lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a) in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;

b) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

13. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

14. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 15 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente accordo.

15. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente R.S.U., o R.S.A. ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Ai sensi della legge n. 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 11 del

presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.

I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.

19. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

Qualora non fossero già state prodotte in precedenza dal lavoratore, le comunicazioni di cui al precedente capoverso vanno corredate della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno rispettivamente titolo.

Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 20 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente R.S.U., o R.S.A., ove esistenti, ovvero da un Rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

L'eventuale diniego dell'azienda alla richiesta di modifica o sospensione delle clausole elastiche, inoltrata ai sensi del comma 18 del presente articolo, deve essere motivata per iscritto in relazione alla oggettiva incompatibilità con le esigenze produttive aziendali.

20. La variazione di cui al comma 17 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5%, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l., utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

21. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il t.f.r. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 15 del presente articolo.

23. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

24. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 2, lett. B), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 21

(Contratto di inserimento/reinserimento)

1. A seguito dell'abrogazione della forma di rapporto di lavoro con contratto di inserimento/reinserimento, disposta dall'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l., le quali ai sensi dell'art. 1, comma 15, della medesima legge, restano transitoriamente in vigore per i contratti di inserimento/reinserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012 ed in corso alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 22

(Contratto di apprendistato professionalizzante)

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal c.c.n.l. ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'Allegato 2 al presente c.c.n.l.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto Allegato 1, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi la stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

8. L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (art. 20/A e 20/B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'A.N. 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;
- dal 25° al 30° mese: 30%;
- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.

12. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal c.c.n.l.

16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.

Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.

L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.

Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa

all'apprendista.

20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

21. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato-regioni 21 dicembre 2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle R.S.U./R.S.A., l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.

23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

25. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000.

L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.

26. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.Lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

27. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lettere D) e D1), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 23

(Somministrazione a tempo determinato)

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla R.S.U. o R.S.A. ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/20015.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. E), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 24

(Telelavoro)

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione

lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, ante-tempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.

8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di Rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.

13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

14. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. F), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 25

(Altre tipologie di lavoro flessibile)

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente c.c.n.l. con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente accordo.

Art. 26

(Percentuali di utilizzo)

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 20, comma 15, del presente accordo, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità

ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.

4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

5. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2/A dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Parte III ORARIO DI LAVORO

Art. 27 (Orario di lavoro)

1. Per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal regolamento CE n. 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.

2. L'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione è di pertinenza aziendale.

Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985.

3. A livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni.

4. Nelle aziende ove, nonostante la previsione di cui al precedente comma 3 e sino all'attuazione dello stesso, persista un regime contrattuale di durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo pieno inferiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo, le prestazioni lavorative eccedenti detta durata e fino al limite medio di cui al citato comma 1, primo capoverso, vengono considerate lavoro supplementare volontario e sono retribuite, fatto salvo quanto concordato a livello aziendale, con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria normale di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l., fatta esclusione per i ratei di 13^a e 14^a mensilità.

5. Al fine di adeguare la prestazione effettiva all'orario contrattuale, nazionale o aziendale, a livello aziendale vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese.

6. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa, decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, in assenza e fino alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero. Conseguentemente, l'azienda può provvedere alla rielaborazione dei turni di servizio e, nel qual caso, le parti, al solo fine di verificare la corretta elaborazione di quanto previsto al capoverso precedente, procedono ai sensi dell'articolo 3, lett. c) dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l. all'esame congiunto degli effetti prodotti dalla nuova articolazione dei turni di servizio.

7. Per le autolinee di competenza statale e per i servizi extraurbani che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e del D.Lgs. n. 234/2007 e loro rispettive modifiche ed integrazioni successive, il computo dell'orario di lavoro nei limiti medio e massimi di cui ai commi 1 e 2, secondo capoverso, del presente accordo è disciplinato ai sensi delle predette normative.

Ai fini del presente accordo si adottano pertanto, in quanto applicabili, le definizioni di cui all'art. 4 del richiamato regolamento e all'art. 3 del richiamato decreto legislativo.

Fermi restando gli accordi e di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione di cui all'art. 1, punto 5, paragrafo "il sistema delle relazioni industriali", dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo di c.c.n.l.

Al personale di cui al presente comma, l'azienda è tenuta, su richiesta del lavoratore, a fornire copia entro 30 giorni dalla richiesta medesima del registro di cui al D.Lgs. n. 234/2007, art. 8, comma 2 e s.m.i.

8. Entro il termine di scadenza del presente accordo, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, potranno essere definiti tra le parti accordi che prevedano nella programmazione dei turni di servizio del personale di esercizio l'eccedenza fino ad un massimo di 60 minuti del limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2, nei casi in cui:

- l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate dalle parti e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro tre mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., ovvero entro trenta giorni dall'insorgenza della situazione di crisi se successiva alla predetta stipula;

- l'azienda debba realizzare temporaneamente, su richiesta dell'ente affidante, programmi di servizio straordinari di trasporto pubblico connessi a particolari eventi programmati di carattere nazionale, regionale o locale, con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro il mese precedente all'inizio del corrispondente evento considerato.

Decorsi i rispettivi termini di cui sopra, in assenza dell'accordo aziendale le predette aziende procedono, per effetto del presente accordo, alla programmazione dei turni di lavoro, prevedendo per ogni dipendente un incremento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 ore nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane, anche eventualmente in eccedenza al limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2.

La programmazione dei turni di servizio attivata ai sensi del capoverso precedente ha una durata massima pari a:

- due periodi plurisettimanali consecutivi di compensazione di 26 settimane, prorogabile per successivi periodi analoghi ricompresi fino al 31 dicembre 2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 6, qualora permangono le relative causali;

- alla durata del programma di servizio straordinario che ne ha determinato l'attivazione, nel limite di non più di due eventi per ognuno degli anni di calendario ricompresi fino al 31 dicembre 2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 6.

Entro la scadenza di sei mesi dall'attivazione da parte aziendale dei turni di servizio di cui al primo alinea del precedente capoverso del presente comma 6, le parti procedono, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato, all'esame congiunto sugli effetti prodotti dalla nuova turnazione, sia relativamente alle condizioni di lavoro determinatesi sia relativamente all'andamento della situazione di crisi economico-finanziaria dell'azienda.

In qualsiasi momento intervenga, l'accordo tra le parti di livello aziendale di cui al primo capoverso del presente comma 6 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

9. La presente disciplina abroga: gli artt. 4 a), fatta eccezione per l'ultimo periodo del punto 4/A.1, 4 b), 4 c), commi da 1 a 4, del c.c.n.l. 23 luglio 1976; l'art. 4 dell'A.N. 12 luglio 1985; il punto 12 dell'A.N. 2 ottobre 1989; l'art. 8 dell'A.N. 25 luglio 1997; l'art. 6 dell'A.N. 27 novembre 2000.

Art. 28

(Lavoro straordinario)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 dell'A.N. 12 marzo 1980 di rinnovo del c.c.n.l., si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. 27, comma 1, primo capoverso, del presente accordo, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

2. In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 dell'articolo 27.

Al conseguimento del predetto limite massimo individuale non concorrono le ore di straordinario svolte:

- ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.;
- ai sensi del secondo e terzo capoverso del comma 8 dell'art. 27 del presente accordo, nel qual caso conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono prestate dal lavoratore;
- per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;
- entro il limite massimo di 66 ore/anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.

Art. 29

(Festività soppresse)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite di cui agli accordi interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e

all'accordo nazionale 27 febbraio 1979, ai dipendenti delle imprese autoferrottranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal c.c.n.l. e riferiti a:

- 19 marzo (San Giuseppe);
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- 4 novembre (Unità Nazionale).

2. Ove per esigenze di servizio i permessi o le ferie di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

3. La disciplina del presente articolo sostituisce quella prevista per il settore in attuazione degli accordi interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo accordo nazionale 27 febbraio 1979.

Art. 30

(Trasferta e altri trattamenti per attività fuori residenza di servizio)

A. Le parti si impegnano a definire entro la vigenza del presente accordo una norma che unifichi i trattamenti attualmente previsti dagli articoli 20/A, 20/B, 21/A e 21/B del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

A tal fine, si conviene che nello stesso periodo di vigenza restano congelati gli importi attualmente riconosciuti a titolo di trasferta.

B. Norma per le aziende associate all'ANAV

1. Ferma restando la nozione di residenza definita al punto b), lett. i), terzo alinea, dell'art. 20/B del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e l'appartenenza di tale istituto alla competenza dell'area nazionale, come prevista dall'art. 2 dell'A.N. 12 luglio 1985 e s.m.i., è concessa alla contrattazione collettiva aziendale la facoltà di prevedere l'accorpamento delle residenze di lavoro in aree omogenee al solo fine di adeguare le norme che danno diritto all'erogazione prevista dal sopra citato art. 20/B.

2. Alla lettera i) dell'articolo 20/B - Sezione b) personale viaggiante - del c.c.n.l. 23 luglio 1976, è aggiunto il seguente alinea:

- non compete alcuna indennità di trasferta al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.

Parte IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31

(Malattia ed infortunio)

1. I contenuti dell'accordo nazionale 19 settembre 2005 e dell'accordo nazionale 15 novembre 2005 (Allegati 3 e 4), in conformità a quanto previsto dalla clausola "validità dell'accordo" della prima intesa e dall'art. 6, comma 2, della seconda intesa, sono parte integrante il presente rinnovo del c.c.n.l. Autoferrottranvieri ed Internavigatori (TPL-Mobilità) e, pertanto, seguono la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

2. Con riferimento all'articolo 4 dell'"Addendum" all'accordo nazionale 15 novembre 2005, relativo ai lavoratori non soggetti al R.D. n. 148/1931, le parti, ribadendo l'impegno a realizzare la completa perequazione al trattamento previsto per i lavoratori soggetti al medesimo regio decreto nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., confermano che, in via transitoria e fino a diversa disposizione delle Parti, continua a trovare applicazione la previsione di cui al comma 2 dell'articolo 65 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

Art. 32

(Permessi "ex lege" n. 104/1992)

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio.

Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

A livello aziendale possono essere concordati con le R.S.U./R.S.A. modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (personale turnista); giornate intere e mezze giornate (altre tipologie di lavoratori).

3. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in

tempo utile un confronto con le R.S.A./R.S.U. per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.

4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di inadempimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

Art. 33

(Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro)

1. Le parti, in attuazione di quanto disposto dalle normative in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere in materia, con il presente articolo intendono disciplinare e organizzare in un'unica articolazione contrattuale la materia, al fine di rendere più agevoli e flessibili i diritti riconosciuti dal Testo unico D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.

2. Congedi per la malattia del figlio/a

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi tre anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di dieci giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezzegiate.

Le disposizioni di cui al capoverso precedente saranno riconosciute anche in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.

Quanto previsto al presente comma deve ritenersi aggiuntivo rispetto a quanto già disposto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.

3. Congedo parentale

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

i. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., e del D.Lgs. n. 234/2007;

ii. in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il personale di esercizio rientrante nel campo di applicazione del R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 e della L. n. 138/1958;

iii. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.

In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale;

d) le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti;

e) salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo;

f) nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un Rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

g) Ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tali casi è consentita l'assunzione di personale P.T. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale, ai fini del completamento dell'orario.

4. La presente disciplina abroga l'art. 4 dell'A.N. 11 aprile 1995 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 34

(Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale)

A) Risarcimento danni

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere obbligatoriamente contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento.

Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni.

3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Organizzazione sindacale al quale conferisce mandato.

Il termine per la conclusione del contraddittorio può essere prorogato, previa formale richiesta di una delle parti, nel caso in cui sia oggettivamente necessario espletare ulteriori indagini. Le indagini devono concludersi entro trenta giorni dalla richiesta di proroga, salvo il caso in cui sia necessario acquisire documentazione non disponibile nel predetto termine.

Il lavoratore ha altresì diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall'azienda sul fatto.

4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato tre o più sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013, termine di avvio della previgente fase sperimentale della presente norma.

L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:

- 75%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore a € 4.000.

Nessun risarcimento viene addebitato qualora la mancanza di sinistri a lui imputabili perduri da almeno 60 mesi precedenti l'evento, computati, in tal caso, anche con riferimento al periodo antecedente al 1° maggio 2013.

Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato accordo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può procedere direttamente all'addebito nella somma massima di euro 2.000 ed applicando le riduzioni previste al punto 4.

La somma massima di cui sopra è addebitabile nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettuato almeno tre sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

Qualora l'azienda proceda direttamente all'addebito, non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, né avvierà azione legale.

In alternativa all'addebito diretto, l'azienda procederà secondo le norme di diritto comune applicando, se previste, le relative sanzioni disciplinari.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato accordo produca una controversia giudiziaria, non trova applicazione la disciplina di cui ai punti 4 e 5 e l'entità del danno addebitabile è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi della disciplina di cui ai punti 4 e 5 che, attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscano coperture assicurative per i danni ai beni aziendali.

A tal fine, le parti stipulanti il presente accordo verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

9. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2, della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del regolamento Allegato A) al R.D. n. 148/1931 è sostituito dalla presente disciplina.

Il quarto ed il quinto capoverso dell'art. 68 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 sono abrogati e sostituiti dalla presente disciplina.

B) Tutela legale e copertura assicurativa

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.

Tali soluzioni prevederanno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

C) Dispositivi di sicurezza

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza, anche ai fini di prevenzione di episodi di aggressione ai lavoratori e/o viaggiatori.

2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente accordo, e delle leggi vigenti, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:

- telecamere interne ed esterne;
- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- "scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

Art. 35 (Patente di guida e CQC)

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.

2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il t.f.r., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, T.D.R., trattamento "ad personam" ex articolo 3, punto 2, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

3. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso.

In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

5. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.

6. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora detti documenti potranno essere recuperati entro i 12 mesi successivi alla scadenza del comporto, quest'ultimo sarà prolungato, senza retribuzione, sino a tale data.

7. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni.

Sono invece a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore.

La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.

8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

9. L'art. 64 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e l'art. 10 dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l. sono abrogati e sostituiti dalla presente disciplina.

10. Sono fatti salva gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

11. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.Lgs. n. 81/2008).

Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di qualificazione del conducente (CQC) sono svolte durante l'orario di lavoro.

In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito.

Art. 36

(Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria)

1. Le parti si danno atto della gravità del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.

2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via ordinaria i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale di cui all'art. 2, lett. B) dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l. e s.m.i.

Per l'operatore di esercizio le predette attività sono svolte a bordo durante lo svolgimento delle mansioni tipiche della qualifica, limitatamente al controllo a vista e alla vendita dei titoli di viaggio e secondo la procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4 ed applicando i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi secondo le rispettive declaratorie di cui al medesimo articolo 2, lett. B), dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l. e s.m.i., possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni.

In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea, la cui attivazione è regolata dalla procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4, ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito, nonché i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

4. Per realizzare le finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 che precedono:

a) previo esame congiunto, ai sensi dell'art. 3, lett. c) dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente comma 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico. Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea. Qualora l'esame congiunto di cui alla presente lett. a) evidenzia difformità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la procedura di cui all'art. 2, lett. b) dell'A.N. 7 febbraio 1991 di rinnovo del c.c.n.l.;

b) ai sensi dell'art. 3, lett. e) dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un accordo su:

- l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente comma 2, secondo capoverso, con attività di verifica;

- le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente comma 3;

- le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;

- le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo comma 5.

5. In relazione all'attuazione delle iniziative di cui al precedente comma 4, ai lavoratori interessati è riconosciuto con accordo aziendale un incentivo economico:

a) calcolato sul valore della maggiorazione applicata alla vendita a bordo dei titoli di viaggio per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 2.

In assenza di detto accordo aziendale, per le utilizzazioni di cui al precedente comma 4, lett. a), tale incentivo è fissato dal presente accordo nel 50% di detta maggiorazione;

b) per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 3 il quale, munito delle prescritte abilitazioni, sia anche impiegato nella verbalizzazione di irregolarità tariffarie.

6. Le parti si danno atto che le somme riconosciute ai sensi del precedente comma 5, in quanto finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, hanno le caratteristiche individuate dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o previdenziali.

Detti importi non si sommano a eventuali analoghi trattamenti previsti al livello aziendale allo stesso titolo e non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del t.f.r., né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo, di legge o di contratto.

Fermo restando quanto precisato al capoverso precedente, a livello aziendale può essere concordata l'erogazione dei trattamenti economici disciplinati dal presente accordo quale maggiorazione di previgenti

elementi retributivi aziendali già applicati ai sensi dell'art. 3, comma 4, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

7. E' fatto salvo quanto in materia di contrasto all'evasione tariffaria è già previsto da previgenti accordi e prassi aziendali, in costanza dei quali non si attivano le previsioni di cui al presente accordo.

8. Le parti si impegnano a definire entro sei mesi dalla stipula del presente accordo un avviso comune per il Governo sulla revisione della normativa legislativa sulle attività di polizia amministrativa di cui alla legge n. 127/1997 s.m.i. e al presente articolo.

Art. 37

(Fondo bilaterale di solidarietà)

1. L'Allegato 5 al presente accordo disciplina le procedure relazionali concordate tra le parti con l'A.N. 8 luglio 2013 per l'accesso alle prestazioni del Fondo bilaterale di solidarietà costituito con il medesimo accordo e istituito presso l'INPS con decreto del Ministero del lavoro 9 gennaio 2015.

2. Il predetto Allegato 5 integra, attraverso apposita lett. g), l'art. 3 del c.c.n.l. dell'A.N. 12 luglio 1985, come successivamente modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 38

(Welfare)

Le parti convengono di destinare una somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente c.c.n.l., sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) e b).

A tal fine sarà istituita entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una commissione tecnica e paritetica, che concluderà i propri lavori entro i successivi tre mesi.

Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente c.c.n.l.

a) Previdenza integrativa

Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo mensile, in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo e da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo.

Per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per i lavoratori che alla data del 1° luglio 2017 non risultino iscritti a Priamo, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi anche a carico delle aziende.

b) Assistenza sanitaria integrativa

Si conviene l'istituzione di un Fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente c.c.n.l. (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i.

Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.

Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo. Nell'ambito del rinnovo del presente c.c.n.l., le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

Parte V

RETRIBUZIONE

Art. 39

(Aumenti retributivi)

A conguaglio della somma di cui al verbale di incontro del 26 aprile 2013 e a copertura del periodo dal 1° gennaio 2012 e fino al 30 ottobre 2015, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 600 al parametro 175, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100-250) e senza nessun effetto di trascinamento. La predetta somma è corrisposta in due tranches dell'importo di € 400 la prima e € 200 la seconda, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di gennaio e aprile 2016 e da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo va riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'I.v.c., nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali

proroghe.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametricale vigente (100-250) è incrementato di € 100,00 alle seguenti decorrenze:

- con la retribuzione relativa al mese di novembre 2015: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di luglio 2016: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2017: 30,00 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, diaria ridotta e t.f.r.

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Dichiarazione a verbale delle Organizzazioni sindacali

La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali con riserva, che sarà sciolta entro il 21 dicembre 2015 e in esito alla consultazione referendaria di validazione dei lavoratori dipendenti da tutte le imprese cui si applica il c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità), indetta dalle Organizzazioni sindacali medesime per i giorni 15, 16 e 17 dicembre 2015, secondo quanto previsto dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, della presente ipotesi di accordo.

Dichiarazione a verbale delle Associazioni datoriali

ASSTRA ed ANAV, con la presente clausola di riserva, dichiarano che l'ipotesi di accordo oggi sottoscritta sarà sottoposta all'approvazione dei propri organi associativi al fine di conferire l'efficacia.

Allegato 1/a

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, del presente accordo nazionale

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue:
In data è stata rinnovata la seguente struttura sindacale denominata

.....

Ne sono entrati a far parte i seguenti membri, dipendenti delle aziende sotto elencate, per i quali si specifica la relativa matricola:

- Azienda matricola aziendale n.
- Nome e cognome matricola aziendale n.
- Azienda matricola aziendale n.
- Nome e cognome matricola aziendale n.

La presente comunicazione sostituisce tutte le precedenti informative relative alla struttura sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

Allegato 1/b

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, del presente accordo nazionale

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue:
In data il sig. matricola aziendale n.

..... dipendente dell'azienda è stato nominato
membro/non è più membro (1) della struttura sindacale

La presente comunicazione modifica la precedente informativa relativa alla struttura sindacale sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

(1) Cancellare la frase che non interessa.

N.B.: In caso di sostituzione di un precedente membro con un altro dipendente occorre utilizzare due comunicazioni.

Allegato 2 Profili professionali

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Operatore d'esercizio

Profilo formativo Operatore d'esercizio

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore d'esercizio, area professionale - 3^a area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Operatore d'esercizio.

Caratteristiche della figura professionale competenze professionali specialistiche

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (sinistri, avaria, aggressione, ecc.);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Macchinista

Profilo formativo Macchinista

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Macchinista, area professionale - 3^a area operativa esercizio - Sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Macchinista.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- nozioni di tecnica ferroviaria;
- conoscere ed applicare i regolamenti e le norme di circolazione su ferrovia;
- conoscere linee e impianti;
- conoscere ed applicare gli elementi della meccanica, dell'elettrotecnica ed elettronica, la parte pneumatica e la parte dinamica relative ai rotabili;
- conoscere i diversi mezzi di trazione, i loro principali organi costitutivi e le norme di utilizzo;
- saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- conseguire, mediante appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche di condotta;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscere le procedure antincendio e di intervento per fatti turbativi del servizio/situazioni di emergenza;
- acquisire uno standard di guida adeguato al servizio da svolgere (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Capotreno

Profilo formativo Capotreno

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Capotreno, area professionale - 3^a area operativa esercizio - Sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Capotreno.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare; disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- regolamento segnali, manovra e deviatoi;
- conoscenza linee ed impianti;
- conoscenza del materiale rotabile aziendale e delle apparecchiature;
- elementi di tecnica commerciale e offerte commerciali;
- conoscere e saper rappresentare l'offerta dei servizi aziendali anche dal punto di vista tecnico;

- conseguire, con appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi ed esercitazioni pratiche e visite tecniche agli impianti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Operatore di stazione

Profilo formativo Operatore di stazione

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi è volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore di stazione - area professionale - 3^a area operativa esercizio - Sezione ferroviario e metropolitano - personale di stazione di cui al c.c.n.l. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Operatore di stazione.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere ed applicare le norme ed i regolamenti ferroviari;
- conoscere i regolamenti, le normative aziendali per il servizio, la disciplina degli orari e l'articolazione dei turni di servizio, presenze, comandi varianti;
- conoscere gli impianti di stazione e le linee;
- conoscere ed utilizzare segnali, manovratori e deviatori;
- conseguire mediante appositi esami le abilitazioni richieste, a seguito della frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche;
- conoscere i regolamenti di polizia ferroviaria;
- conoscere i titoli di viaggio e le tariffe merci utilizzati e le modalità di emissione, controllo e verifica dei medesimi;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nei rapporti con i clienti;
- conoscere elementi di contabilità e le funzioni amministrative di competenza del personale delle stazioni.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Operatore qualificato

Profilo formativo Operatore qualificato

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore qualificato, area professionale - 3^a area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Operatore qualificato.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Operatore della mobilità

Profilo formativo Operatore della mobilità

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore della mobilità, area professionale - 3^a area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Operatore mobilità.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscenza del codice della strada e delle procedure amministrative collegate (legge n. 126/1997), ovvero, cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- conoscenza delle norme e delle modalità che disciplinano la sosta tariffata e del relativo procedimento sanzionatorio;
- conoscenza linee, impianti e mezzi aziendali;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- capacità di effettuare interventi manutentivi su parcometri e su altre apparecchiature dei parcheggi in struttura, nonché, su altri strumenti funzionali alla regolamentazione del flusso della clientela;
- capacità di utilizzo degli strumenti informatici necessari per l'effettuazione delle mansioni previste;
- nozioni di tecnica commerciale e conoscenza delle offerte commerciali operanti in azienda e delle tecniche di promozione della stessa;

- conoscenza basilare di una lingua straniera;
- conoscenza del sistema tariffario, dei titoli di viaggio e sosta;
- conoscenza delle regole di comportamento con la clientela.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale Operatore qualificato d'ufficio

Profilo formativo Operatore qualificato d'ufficio

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore qualificato d'ufficio, area professionale - 3^a area operativa amministrazione e servizi, di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: Operatore qualificato ufficio.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche, ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotoriproduttori, ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera; conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale Operatore di manovra

Profilo formativo Operatore di manovra

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore di manovra, area professionale - 3^a area operativa dell'esercizio di cui all'A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione Operatore di manovra.

Caratteristiche della figura professionale

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, regolamenti e norme di circolazione;
- conoscenza dei veicoli ed apparecchiature;
- conoscenza dei segnali sezionatori, deviatori, linee ed impianti;
- conoscenze di base di meccanica ed elettronica;
- conoscenza delle regole di comportamento in servizio.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Marinaio

Profilo formativo Marinaio

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Marinaio, area professionale - 3^a area operativa esercizio navigazione, di cui all'A.N. 8 ottobre 2002. Profilo professionale di assunzione Marinaio.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscenza ed applicazione delle varie tecniche di lavoro;
- disciplina degli orari di lavoro e dei turni di servizio;
- conoscenza ed utilizzo della modulistica aziendale relativa al servizio;
- conoscenza delle norme sulla sicurezza a bordo dei mezzi navali comprese le norme su l'antincendio e le tecniche di primo soccorso;
- conoscenza ed applicazione delle tecnologie di vendita e di controllo sui titoli di viaggio (i-mob);
- conseguimento del patentino di Agente Accertatore;
- conoscenza dell'ambiente lagunare e delle linee di navigazione interna;
- conoscenza delle tecniche di mobilitazione delle persone diversamente abili a bordo dei mezzi in servizio pubblico di linea;
- saper esercitare tecniche di mediazione e di gestione del conflitto con la clientela;
- conoscere e saper applicare tecniche di comunicazione;

- conoscenza dei luoghi di interesse turistico (monumenti e varie) in ambito lagunare;
- conoscenza base della lingua inglese orientata a fornire le informazioni relative al servizio.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento
del profilo professionale di Operatore (FTA)

Profilo formativo Operatore FTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore FTA, area professionale - 3^a area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree, di cui all'accordo nazionale 4 aprile 2001, in applicazione dell'accordo nazionale del 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: Operatore FTA.

Caratteristiche della figura professionale: competenze professionali specialistiche

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- regolamento esercizio e norme di circolazione;
- conoscenza armamento;
- nozioni di elettrotecnica, meccanica, meccanica dei fluidi;
- conoscenza approfondita del materiale rotabile in uso nell'impianto;
- controllo e verifica titoli di viaggio;
- abilitazione ascensori e scale mobili;
- conseguimento abilitazioni richieste, dopo aver frequentato i corsi relativi e le esercitazioni pratiche.

Allegato 3

Accordo nazionale 19 settembre 2015

Presso la sede ASSTRA si sono incontrati (Omissis) (le parti)

per procedere alla stesura dell'articolato contrattuale relativo al trattamento di malattia del personale dipendente dalle aziende del settore alle quali si applica il contratto degli autoferrotranverni-internavigatori (TPL-Mobilità).

A seguito delle disposizioni contenute nel comma 148 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Legge finanziaria 2005) integrato dall'art. 1, comma 3-ter del decreto-legge 21 febbraio 2005, n. 16 convertito nella legge 22 aprile 2005, n. 58 che hanno modificato quanto in precedenza disposto dall'Allegato B) al R.D 8 gennaio 1931, n. 148.

Le parti, con la presente disciplina, realizzano per gli autoferrotranvieri la contrattualizzazione del trattamento di malattia in linea con le principali previsioni contrattuali vigenti per altre categorie.

La presente intesa è stata siglata in presenza di una situazione di permanente crisi economica del settore che richiede interventi strutturali atti a dare stabilità ai processi di riforma e certezza di flussi finanziari.

Le parti, inoltre, ritengono che, definito il trattamento di malattia a livello contrattuale, debbano ora essere assicurate al settore dalle istituzioni le risorse necessarie sia per gli investimenti che per migliorare la gestione, risorse indispensabili per garantire al paese una mobilità locale sostenibile e adeguata ai bisogni ed alle aspettative dei cittadini.

A tal fine, convergono sulla necessità di iniziative congiunte atte a definire azioni per lo sviluppo del trasporto pubblico locale.

* * *

Il presente accordo fa parte integrante del c.c.n.l. dei lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, ecc.).

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in

relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5 e 6 del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori dodici mesi. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'Allegato A) all'A.N. 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1, del presente accordo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'Allegato A) al R.D. n. 148/1931, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato 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 con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5 e 6 del precedente art. 1.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente punto 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1 e 2 e all'art. 3, punti 1 e 2 integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'Allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal c.c.n.l.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7, 8 e 9 dell'Allegato A all'accordo nazionale 27 novembre 2000 (Area operativa della mobilità).

Art. 4 (Aspettativa)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'Allegato A al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è modificato come segue:

- successivamente alla fattispecie di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute, è concessa per una durata massima di sei mesi senza retribuzione;

- il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";

- fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7 e 8 dell'art. 24 dell'Allegato A al R.D. n. 148/1931), in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex-contingenza;
- scatti di anzianità;
- T.D.R.;

- trattamento "ad personam" (art. 3, punto 2, A.N. 27 novembre 2000);

- superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto Allegato A al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

Clauseole di salvaguardia

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'articolo 1 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente accordo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

Abrogazioni

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148, della legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia

nel settore e quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le seguenti discipline negoziali:

- Titolo V del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e precedenti accordi nazionali (11 agosto 1947, 29 ottobre 1963);
 - art. 14 del c.c.n.l. 12 marzo 1980;
- e quant'altro fosse in contrasto con la presente disciplina.

Validità dell'accordo

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. Autoferrotranvieri.

Le parti si incontreranno entro il mese di giugno 2006 per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore, nonché per valutare i costi conseguenti ed inoltre le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

Le parti allegano un verbale aggiuntivo e si impegnano a allegare le tabelle relative alla distinzione del personale nelle categorie impiegatizie ed operaie.

Tabella impiegati/operai dei profili professionali dei lavoratori Autoferrotranvieri internavigatori e della mobilità

Considerata la polifunzionalità di alcuni profili professionali si è ritenuto opportuno contrassegnare con un asterisco (*) quelle qualifiche che, sulla base delle effettive funzioni assegnate aziendali, possono essere collocate nella categoria "impiegatizia", anziché in quella "operaia" e viceversa, come individuate dalle tabelle allegate.

<i>AREA PROFESSIONALE 1ª</i>		
<i>MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI</i>		
	<i>Impiegati</i>	<i>Operai</i>
Responsabile Unità amm.va tecnica complessa	x	
Professional	x	
Capo unità organizzativa amm.ne/tecnica	x	
Responsabile di centrale (esercizio lagunari)	x	
<i>AREA PROFESSIONALE 2ª</i>		
<i>MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE</i>		
Area operativa esercizio/automobilistico-filoviario-tranviario		
Coordinatore d'esercizio	x	
Addetto all'esercizio		x (*)
Area operativa esercizio/ferroviario-metropolitano (viaggiante)		
Coordinatore	x	
Assistente coordinatore	x	
Area operativa esercizio/ferroviario-metropolitano (stazione)		
Coordinatore ferroviario	x	
Capostazione		x (*)
Area operativa esercizio/funicolare terrestri ed aeree		
Specialista FTA		x (*)
Area operativa esercizio/navigazione interna lacuale		
Capitano	x	
Capo timoniere		x
Capo motorista		x (*)
Macchinista/Motorista		x (*)
Area operativa esercizio/navigazione lagunare		
Comandante di coperta		x
Direttore di macchina		x
Funzionario di presidio		x (*)
Area operativa amministrazione e servizi		
Coordinatore d'ufficio	x	
Specialista tecnico-amministrativo	x	
Area operativa manutenzione impianti ed officine		
Capo unità tecnica	x	
Capo operatori		x
Area operativa servizi ausiliari per la mobilità		
Coordinatore della mobilità	x (*)	
Addetto alla mobilità		x (*)
<i>AREA PROFESSIONALE 3ª</i>		
<i>MANSIONI OPERATIVE</i>		

Area operativa esercizio automobilistico filoviario/tranviario		
Operatore d'esercizio		x
Collaboratore d'esercizio		x
Area operativa esercizio ferroviario/metropolitano (viaggiante)		
Tecnico di bordo		x
Macchinista		x
Capotreno		x
Area operativa esercizio ferroviario/metropolitano (stazione)		
Operatore di movimento e gestione		x
Operatore di gestione		x
Operatore di stazione		x
Capo squadra operatori di manovra		x
Operatore di scambi cabina		x
Operatore di manovra		x
Area operativa esercizio/funicolari terrestre ed aeree		
Operatore FTA		x
Area operativa esercizio navigazione interna lacuale		
Addetto operativo di gestione		x
Pilota motorista		x
Motorista di 1 ^a		x
Motorista di 2 ^a		x
Timoniere		x
Fuochista aiuto motorista		x
Conduttore di natante ausiliario		x
Aiuto motorista		x
Assistente di bordo		x (*)
Marinaio		x
Area operativa esercizio navigazione lagunare		
Preposto al comando		x
Motorista navale		x
Operatore di centrale		x
Nostromo		x
Aiuto motorista marinaio		x
Marinaio		x
Area operativa esercizio funivie portuali		
Tecnico funivie portuali		x
Guardalinee		x
Manovratore AS/MO/LOC		x
Operatore qualificato funivie portuali		x
Operatore funivie portuali		x
Area operativa amministrazione e servizi		
Collaboratore d'ufficio	x	
Operatore qualificato d'ufficio	x	
Operatore d'ufficio	x	
Area operativa manutenzione impianti ed officine		
Operatore certificatore		x
Operatore tecnico		x
Operatore qualificato		x
Operatore di manutenzione		x
Area operativa servizi ausiliari per la mobilità		
Assistente alla mobilità		x (*)
Operatore qualificato della mobilità		x
Operatore della mobilità		x
AREA PROFESSIONALE 4^a		
MANSIONI GENERICHE		
Capo squadra ausiliari		x
Operatore generico		x
Ausiliario		x
Ausiliario generico		x
Allievo marinaio lacuale		x

Roma, 19 settembre 2005

Verbale aggiuntivo

Fermo restando il trattamento di malattia di cui all'accordo nazionale del 19 settembre 2005, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori simili e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

Detta attività di monitoraggio terrà conto delle distinte modalità di trasporto e delle relative classi dimensionali, e si realizzerà in fasi trimestrali di confronto.

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 3 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

Roma 19 settembre 2005

Allegato 4

Accordo nazionale 15 novembre 2015

In data 15 novembre 2005 presso la sede ANAV (Omissis)

Le parti (Omissis),

Visto:

- l'articolo 1, comma 148 della legge finanziaria 2005, come modificato dalla legge 22 aprile 2005, n. 58, il quale dispone che eventuali trattamenti aggiuntivi rispetto a quelli erogati dall'INPS al lavoratore del settore industria sono ridefiniti con la contrattazione collettiva di categoria;

- l'accordo del 19 settembre 2005 stipulato con ASSTRA;

convengono sul seguente trattamento economico per i lavoratori cui trovano applicazione le norme di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, apprendisti, ecc.).

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comportamento secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria). I periodi di malattia in atto o insorti prima dell'entrata in vigore del presente accordo vengono considerati utili ai soli fini del computo del periodo di comportamento secco.

4. Dal 1° gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comportamento sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali al lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5, primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 177 giorni sussidiati dall'INPS)

l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli

istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12).

Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- T.D.R.;
- trattamento "ad personam" (art. 3, punto 2, accordo nazionale 27 novembre 2000).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'Allegato A del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;

- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

7. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'Allegato A al R.D. n. 148/1931, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato 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 con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, comma 5, primo alinea.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3, commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'Allegato A al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal c.c.n.l.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'Allegato A all'accordo nazionale 27 novembre 2000 (area operativa della mobilità).

Art. 4 (Aspettativa)

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, con il presente articolo si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'Allegato A del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

3. La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- T.D.R.;
- trattamento "ad personam" (art. 3, punto 2, accordo nazionale 27 novembre 2000).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 5 (Clausole di salvaguardia)

1. Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui all'articolo 1, punto 5, del presente accordo non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

- a livello aziendale sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il computo del trattamento economico già erogato per i primi tre giorni di malattia (c.d. carenza) alla data del 31 dicembre 2004 e in ogni caso non inferiore alla retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. Dal 1° gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

Art. 6 (Clausola di intenti e di validità dell'accordo)

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, la prima entro il mese di giugno 2006, per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore nonché per valutare i costi conseguenti e le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

2. Il presente accordo, che è parte integrante del c.c.n.l. autoferrotranvieri, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, decorre dal 15 novembre 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

Nota a verbale ANAV

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti dal 1° gennaio al 14 novembre 2005, si adopererà affinché le imprese associate valutino i trattamenti economici nei casi di malattia ritenuti significativi per i quali i lavoratori abbiano percepito il solo trattamento INPS.

"Addendum" all'accordo del 15 novembre 2005

In data 15 novembre 2005 presso la sede ANAV a Roma in Piazza dell'Esquilino, 29, (Omissis) (le parti), in relazione all'accordo stipulato in data odierna sul trattamento economico di malattia per i lavoratori autoferrotranvieri soggetti alle norme di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, convengono di disporre, per i lavoratori ai quali non trovano applicazione le disposizioni di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 e soggetti ai trattamenti integrativi previsti dal Titolo VIII del c.c.n.l. Autoferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni, il seguente trattamento economico in caso di malattia e di infortunio sul lavoro.

Art. 1

(Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

1. Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro:

con decorrenza 1° luglio 2006:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;
- dal 4° al 180° giorno di malattia l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari al 100% della retribuzione normale come sopra definita;

con decorrenza 1° gennaio 2007:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;
- dal 4° al 180° giorno l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

con decorrenza 31 dicembre 2008:

- il trattamento economico di malattia sarà quello stabilito dall'accordo 15 novembre 2005, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro)

1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:

- nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;
- per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;
- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto all'articolo 1, secondo alinea del presente accordo; con decorrenza 1° luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, quarto alinea del presente accordo.

2. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

2. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per le predette mensilità aggiuntive.

Art. 4
(*Clausole finali*)

1. E' confermata la disciplina legale, contrattuale ed amministrativa vigente in materia di malattia e infortunio sul lavoro non in contrasto con il presente accordo. Nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., le parti si impegnano a rivedere la disciplina vigente al fine di realizzare, tenuto conto del diverso "status" giuridico dei lavoratori, la perequazione al trattamento normativo già previsto con l'accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

Allegato 5

Procedura negoziale accesso prestazioni Fondo bilaterale solidarietà
per il personale cui si applica il c.c.n.l. Autoferrotranvieri - Internavigatori
del 23 luglio 1976 e successive modificazioni e integrazioni

Premesso che:

- le parti si danno atto della fondamentale importanza delle relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione e di riassetto produttivo delle aziende e delle attività rientranti nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., ed evidenziano il carattere bilaterale del Fondo, la cui costituzione è funzionale all'accompagnamento di detti processi;
- con accordo dell'8 luglio 2013 le parti hanno costituito il Fondo bilaterale di solidarietà autoferrotranvieri;
- le parti ritengono i contenuti del presente accordo inscindibili rispetto all'intesa relativa alla costituzione del predetto Fondo bilaterale di solidarietà;
- che il sistema relazionale definito con il presente accordo dovrà essere attivato unicamente per l'accesso alle prestazioni erogate dal Fondo,

si conviene quanto segue:

1. La premessa è pattizia e costituisce parte integrante del presente accordo che definisce le procedure sindacali da espletare tra le parti in via preliminare alla richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal fondo medesimo.

2. Ai fini del presente accordo, le prestazioni erogabili dal Fondo si definiscono come segue:

- a) assegno ordinario: il trattamento di sostegno al reddito di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) dell'accordo di costituzione del fondo;
- b) assegno integrativo: i trattamenti di sostegno al reddito di cui al comma all'art. 5, comma 1, lett. b) dell'accordo di costituzione del fondo;
- c) assegno straordinario: il trattamento di sostegno al reddito di cui all'art. 5, comma 1, lett. C) dell'accordo di costituzione del Fondo;
- d) programmi formativi: gli interventi di cui all'art. 5, comma 1, lett. d) dell'accordo di costituzione del Fondo.

3. L'accesso alle prestazioni ordinarie di cui al precedente comma 2, lett. a), è subordinato alla sussistenza delle causali previste dall'articolo 1 della legge n. 164/1975 e successive modifiche ed è regolato dalle procedure che seguono:

a) Eventi oggettivamente non evitabili che rendono non differibile la contrazione sospensione temporanea delle attività produttive

L'azienda fornisce tempestivamente alle R.S.U./R.S.A. e alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Le parti sindacali destinatarie di detta comunicazione possono richiedere, entro 5 giorni dal ricevimento della medesima, un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

b) Altre situazioni temporanee di contrazione o sospensione dell'attività produttiva

L'azienda è tenuta ad inviare alle parti sindacali di cui alla precedente lett. a) specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della situazione di temporanea

contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Entro 5 giorni dalla comunicazione suddetta le parti sindacali destinatarie possono richiedere un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'art. 3, lett. e), del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti stesse integrato. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

4. L'accesso alle prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e c), è preceduto, nel caso in cui sia coinvolto un numero di dipendenti almeno pari a quello previsto dall'art. 24, comma 1 della L. 23 luglio 1991, n. 223, dall'espletamento delle procedure di seguito indicate:

a) l'azienda, in presenza di problematiche occupazionali conseguenti ad esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o innovazione tecnologica, fornisce alle R.S.A./R.S.U. interessate, nonché alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., specifica comunicazione preventiva scritta;

b) la comunicazione dovrà essere contestualmente inviata, anche tramite l'associazione di categoria dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce, al Comitato amministratore del Fondo, nonché alla Direzione territoriale del lavoro competente.

Nel caso che il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti, provinciali e/o regionali, la comunicazione dovrà essere preceduta da un incontro con le / strutture territorialmente competenti, regionali o nazionali, delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., nell'ambito del quale verranno esaminate possibili soluzioni.

Tale confronto dovrà essere instaurato entro i 7 giorni successivi alla richiesta aziendale ed esaurirsi nei successivi 7 giorni;

c) la comunicazione di cui alla precedente lett. a) deve contenere:

- l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi che rendono necessario il programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;

- l'individuazione dei motivi per i quali si ritiene di dovere adottare misure di riqualificazione o mobilità del personale, non altrimenti evitabili;

- il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale normalmente impiegato;

- il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale normalmente impiegato interessato ai processi di riqualificazione o in esubero;

- i tempi della riorganizzazione aziendale, dei processi di riqualificazione e di attuazione della eventuale riduzione del personale con le conseguenti ricadute occupazionali;

d) nei successivi 7 giorni dalla ricezione della comunicazione aziendale di cui alla precedente lett. a), le strutture sindacali destinatarie potranno chiedere di essere convocate per l'esame congiunto, che dovrà essere instaurato entro 5 giorni dalla richiesta e dovrà esaurirsi entro i successivi 45 giorni.

Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'art. 3, lett. e), del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti stesse integrato.

L'esame congiunto ha la finalità di analizzare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e la possibilità di ricorrere a misure alternative per tutti o per una parte dei lavoratori interessati;

e) al termine della procedura di cui alla precedente lett. d) l'azienda darà comunicazione scritta alla Direzione del lavoro territorialmente competente sul risultato del confronto e, nel caso non sia stato raggiunto un accordo complessivo, sui motivi dell'esito negativo, chiedendo la prosecuzione della procedura presso detta Direzione;

f) il Direttore dell'Ufficio del lavoro convoca le parti per un ulteriore esame delle materie oggetto del confronto ed esperisce un tentativo di conciliazione formulando anche eventuali proposte di accordo.

Tale esame dovrà concludersi nei 30 giorni successivi alla data in cui la Direzione del lavoro territorialmente competente ha ricevuto la comunicazione.

Nei casi in cui il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti regionali, la competenza a promuovere l'accordo è del Ministero del lavoro, a cui vanno inviate tutte le comunicazioni;

g) qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di cui al presente comma sia inferiore a 10, i termini di cui alle lettere d) ed f) del presente comma sono ridotti alla metà;

h) in tutti i casi in cui la richiesta di prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e/o c), non è accompagnata da un accordo sindacale, l'individuazione del personale eccedentario avviene secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che hanno raggiunto i requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare al criterio della volontarietà e, a pari di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che, nell'arco di 36 mesi dalla data di accesso al Fondo, comprensivi del periodo per raggiungere la prima finestra utile per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi), raggiungano i requisiti previsti. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare, al criterio della volontarietà e, a parità di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che vantano minore anzianità di servizio. A parità di anzianità di servizio, si darà prevalenza ai lavoratori con minori carichi di famiglia;

i) nel caso in cui non venga raggiunto un accordo complessivo in esito all'esame congiunto, l'azienda potrà comunque procedere nei confronti del personale eccedentario, accedendo alle prestazioni del Fondo, fermo restando, in tal caso, il versamento al Fondo medesimo del contributo addizionale di cui all'articolo 7, punto 6, dell'accordo costitutivo del Fondo.

5. Per l'erogazione di prestazioni a carico del Fondo, l'azienda provvede all'inoltro delle relative richieste al Fondo medesimo, secondo le disposizioni in materia previste dal decreto costitutivo e/o dal Fondo stesso, in relazione alle loro decorrenze di attivazione.

Dette richieste vanno supportate dall'azienda con l'invio al Fondo della documentazione utile ad attestare lo svolgimento e l'esito della procedura sindacale prevista dal precedente comma 4.

6. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni straordinarie di cui al precedente comma 2, lett. c), può essere attivata esclusivamente a seguito dell'accertamento da parte dell'azienda della posizione contributiva individuale del lavoratore interessato, rilevabile dalla certificazione (cosiddetto "estratto conto contributivo") rilasciata dalla gestione previdenziale di iscrizione e prodotta dal lavoratore medesimo.

Tale certificazione deve formare parte integrante della documentazione che l'azienda deve inviare al Fondo nella richiesta di erogazione di dette prestazioni.

7. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 2 comporta il divieto per l'azienda di instaurare nuovi rapporti di lavoro, di qualsiasi tipologia, nel medesimo profilo professionale e nelle stesse mansioni rivestiti dai lavoratori destinatari, per l'intero periodo di erogazione di dette prestazioni.

8. Qualora il decreto di costituzione del Fondo adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali dovesse modificare i predetti riferimenti all'accordo di costituzione del Fondo, ovvero eventuali disposizioni normative intervengano sulle procedure "ex lege" n. 223/1991, le parti si incontreranno entro 3 mesi al fine di procedere agli eventuali adeguamenti della presente disciplina.

9. Poiché il ricorso alle procedure di cui al presente accordo e/o l'accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà rappresentano lo strumento ordinario per far fronte ai processi di riorganizzazione aziendale, le parti si danno atto che l'applicazione di eventuali accordi o prassi di secondo livello in atto in materia di esuberanti o prepensionamenti ha carattere residuale e comunque alternativa.

XVIII

Verbale di riunione 26 aprile 2016 integrativo dell'accordo 28 novembre 2015

Addì 26 aprile 2016, presso la sede dell'ANAV, si sono incontrate le Associazioni datoriali ANAV ed ASSTRA e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, FAISA-CISAL e UGL-FNA, al fine di chiarire e integrare il contenuto di alcuni istituti di cui all'accordo nazionale per il rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Intemavigatori (TPL-Mobilità) 2015-2017, stipulato in data 28 novembre 2015.

A tale scopo le parti, hanno convenuto quanto segue:

Art. 6

(Contributi sindacali)

Al comma 5, secondo capoverso aggiungere: "l'adeguamento del contributo sindacale al minimo si applica nei confronti di tutte le Organizzazioni sindacali presenti in azienda, in forza del T.U. sulla rappresentanza".

Art. 7

(Affissione)

Al comma 6, dopo le parole "23 luglio 1976", aggiungere le parole "e all'articolo 26 dell'AN 25 luglio 1980".

Art. 8

(Permessi sindacali)

Al comma 2, alle parole "delle predette Organizzazioni sindacali" è aggiunta la parola "stipulanti il presente accordo".

Al termine del comma 2 è aggiunta la seguente frase: "Le strutture nazionali delle Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda e non stipulanti il presente accordo dovranno inoltrare le stesse comunicazioni direttamente alle aziende interessate".

Il monte ore di permessi sindacali, calcolato con le modalità di cui al comma 6, è utile per le aziende di nuova istituzione nonché per poter essere comparato con il monte ore degli accordi aziendali vigenti.

In mancanza d'accordi aziendali, la comparazione del monte ore di cui al comma 6, avverrà con il monte ore dei permessi fruiti a tale titolo nel 2014 da tutte le Organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Se il monte ore previsto da accordi aziendali vigenti ovvero, in sua assenza, quello dei permessi fruiti nel 2014 risultino inferiori rispetto al monte ore di cui al comma 6 non si avrà riduzione. Nel caso in cui la comparazione risulti superiore, la riduzione dei permessi avverrà solo sulla parte eccedente, con le modalità previste dal comma 6.4.

Art. 9
*(Istituzione, funzionamento e prerogative
delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori)*

Al comma 3, secondo alinea, dopo le parole "23 luglio 1976", aggiungere le parole "nonché dei medesimi articoli dell'AN 25 luglio 1980".

Art. 11
(Assemblee dei lavoratori)

Al comma 2 la lettera a) è sostituita dalla seguente:
a) siano indette congiuntamente o separatamente dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 del presente articolo.

Al comma 5, dopo le parole "23 luglio 1976", aggiungere le parole "nonché del medesimo articolo dell'AN 25 luglio 1980".

Art. 15
(Non cumulabilità dei diritti sindacali)

Dopo le parole "... in sede aziendale." aggiungere il seguente periodo "Sono abrogati l'articolo 34 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e l'articolo 34 dell'AN 25 luglio 1980".

Art. 20
(Lavoro a tempo parziale)

Al comma 14, le parole "comma 15" sono sostituite dalla parola "comma".
Al comma 22, le parole "comma 15" sono sostituite dalle parole "comma 16".

Art. 29
(Festività soppresse)

Si conferma che le giornate di ferie a livello nazionale sono disciplinate dall'articolo 10 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 e dall'art. 5 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. A tale disposizione vanno aggiunte 4 giornate a titolo di festività soppresse, secondo il disposto di cui all'articolo 29 (Festività soppresse) dell'AN del 28 novembre 2015.

Art. 32
(Permessi "ex lege" n. 104/1992)

Al comma 4 la parola "inadempimento" va sostituita con la parola "impedimento".
Le parti si danno altresì atto che ove nell'accordo nazionale del 28 novembre 2015 hanno fatto riferimento ad Organizzazioni sindacali "riconosciute" hanno inteso riferirsi a quelle riconosciute di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per ulteriori approfondimenti le parti si incontreranno il 18 maggio 2016, ore 10,00 presso la sede dell'ANAV.

XIX

**Accordo nazionale 23 maggio 2016
sulle procedure relazionali per l'accesso alle prestazioni del
Fondo bilaterale di solidarietà per i dipendenti che svolgono
servizi di trasporto pubblico autofiliferrotranviario e di navigazione
sulle acque interne lagunari**

Premesso che:

- le parti si danno reciprocamente atto della fondamentale importanza delle relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione e di riassetto produttivo delle aziende e delle attività rientranti nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., ed evidenziano il carattere bilaterale del Fondo, la cui costituzione è funzionale all'accompagnamento di detti processi;
- con accordo dell'8 luglio 2013 le parti hanno costituito il Fondo bilaterale di solidarietà autoferrotranvieri;
- le parti ritengono i contenuti del presente accordo inscindibili all'intesa relativa alla costituzione del predetto Fondo bilaterale di solidarietà e alla relativa istituzione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze con decreto interministeriale n. 86985 del 9 gennaio 2015;
- il sistema di relazioni definito con il presente accordo dovrà essere attivato unicamente per l'accesso alle prestazioni erogate dal Fondo;

Si conviene quanto segue:

1. La premessa è pattizia e costituisce parte integrante del presente accordo che definisce le procedure sindacali da espletare tra le parti in via preliminare alla richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal fondo medesimo.

2. Ai fini del presente accordo, le prestazioni erogabili dal Fondo si definiscono come segue:

- a) assegno ordinario: il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del decreto istitutivo del Fondo;
- b) assegno integrativo: i trattamenti di sostegno al reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del decreto istitutivo del Fondo;
- c) assegno straordinario, il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lett. c) del decreto istitutivo del Fondo;
- d) programmi formativi, gli interventi di cui all'articolo 5, comma 1, lett. d) del decreto istitutivo del Fondo.

3. L'accesso alle prestazioni ordinarie di cui al precedente comma 2, lett. a), è subordinato alla sussistenza delle causali previste dagli articoli 11 e 21 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 ed è regolato dalle procedure che seguono:

a) Eventi oggettivamente non evitabili che rendono non differibile la contrazione o la sospensione temporanea delle attività produttive

L'azienda fornisce tempestivamente alle R.S.U./R.S.A. e alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Le parti sindacali destinatarie di detta comunicazione possono richiedere, entro 5 giorni dal ricevimento della medesima, un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

b) Altre situazioni temporanee di contrazione o sospensione dell'attività produttiva

L'azienda è tenuta ad inviare alle parti sindacali di cui alla precedente lett. a) specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della situazione di temporanea contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Entro 5 giorni dalla comunicazione suddetta le parti sindacali destinatarie possono richiedere un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'art. 3, lett. e), del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti stesse integrato. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

4. L'accesso alle prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e c), è preceduto, nel caso in cui sia coinvolto un numero di dipendenti almeno pari a quello previsto dall'articolo 24, comma 1 della L. 23 luglio 1991, n. 223, dall'espletamento delle procedure di seguito indicate:

a) l'azienda, in presenza di problematiche occupazionali conseguenti ad esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o innovazione tecnologica, fornisce alle R.S.A./R.S.U. interessate, nonché alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, specifica comunicazione preventiva scritta;

b) la comunicazione dovrà essere contestualmente inviata, anche tramite l'Associazione di categoria dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce, al Comitato amministratore del Fondo, nonché alla Direzione territoriale del lavoro competente.

Nel caso che il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti provinciali e/o regionali, la comunicazione dovrà essere preceduta da un incontro con le strutture territorialmente competenti, regionali o nazionali, delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., nell'ambito del quale verranno esaminate possibili soluzioni.

Tale confronto dovrà essere instaurato entro i 7 giorni successivi alla richiesta aziendale ed esaurirsi nei successivi 7 giorni;

c) la comunicazione di cui alla precedente lettera a) deve contenere:

- l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi che rendono necessario il programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;
- l'individuazione dei motivi per i quali si ritiene di dovere adottare misure di riqualificazione o mobilità del personale, non altrimenti evitabili;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale normalmente impiegato;

- il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale normalmente impiegato interessato ai processi di riqualificazione o in esubero;

- i tempi della riorganizzazione aziendale, dei processi di riqualificazione e di attuazione della eventuale riduzione del personale con le conseguenti ricadute occupazionali;

d) nei successivi 7 giorni dalla ricezione della comunicazione aziendale di cui alla precedente lettera a), le strutture sindacali destinatarie potranno chiedere di essere convocate per l'esame congiunto, che dovrà essere instaurato entro 5 giorni dalla richiesta e dovrà esaurirsi entro i successivi 45 giorni.

Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'articolo 3, lett. e), del c.c.n.l. 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti stesse integrato.

L'esame congiunto ha la finalità di analizzare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e la possibilità di ricorrere a misure alternative per tutti o per una parte dei lavoratori interessati;

e) al termine della procedura di cui alla precedente lettera d) l'azienda darà comunicazione scritta alla Direzione del lavoro territorialmente competente sul risultato del confronto e, nel caso non sia stato raggiunto un accordo complessivo, sui motivi dell'esito negativo, chiedendo la prosecuzione della procedura presso detta Direzione;

f) il Direttore dell'Ufficio del lavoro convoca le parti per un ulteriore esame delle materie oggetto del confronto ed esperisce un tentativo di conciliazione formulando anche eventuali proposte di accordo.

Tale esame dovrà concludersi nei 30 giorni successivi alla data in cui la Direzione del lavoro territorialmente competente ha ricevuto la comunicazione.

Nei casi in cui il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti regionali, la competenza a promuovere l'accordo è del Ministero del lavoro, a cui vanno inviate tutte le comunicazioni;

g) qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di cui al presente comma sia inferiore a 10, i termini di cui alle lettere d) ed f) del presente comma sono ridotti alla metà;

h) in tutti i casi in cui la richiesta di prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e/o c), non è accompagnata da un accordo sindacale, l'individuazione del personale eccedentario avviene secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che hanno raggiunto i requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare al criterio della volontarietà e, a parità di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che, nell'arco di 30 mesi dalla data di accesso al Fondo, comprensivi del periodo per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (vecchiaia o anticipata), raggiungano i requisiti previsti. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare, al criterio della volontarietà e, a parità di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che vantano minore anzianità di servizio. A parità di anzianità di servizio, si darà prevalenza ai lavoratori con minori carichi di famiglia;

i) nel caso in cui non venga raggiunto un accordo complessivo in esito all'esame congiunto, l'azienda potrà comunque procedere nei confronti del personale eccedentario, accedendo alle prestazioni del Fondo, fermo restando, in tal caso, il versamento al Fondo medesimo del contributo addizionale di cui all'articolo 7, comma 7, del decreto istitutivo del Fondo.

5. Per l'erogazione di prestazioni a carico del Fondo, l'azienda provvede all'inoltro delle relative richieste al Fondo medesimo, secondo le disposizioni in materia previste dal decreto istitutivo del Fondo stesso, in relazione alle loro decorrenze di attivazione.

Dette richieste vanno supportate dall'azienda con l'invio al Fondo della documentazione utile ad attestare lo svolgimento e l'esito della procedura sindacale prevista dal precedente comma 4.

6. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni straordinarie di cui al precedente comma 2, lettera c), può essere attivata esclusivamente a seguito dell'accertamento da parte dell'azienda della posizione contributiva individuale del lavoratore interessato, rilevabile dalla certificazione (cosiddetto "estratto conto contributivo") rilasciata dalla gestione previdenziale di iscrizione e prodotta dal lavoratore medesimo.

Tale certificazione deve formare parte integrante della documentazione che l'azienda deve inviare al Fondo nella richiesta di erogazione di dette prestazioni.

7. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 2 comporta il divieto per l'azienda di instaurare nuovi rapporti di lavoro, di qualsiasi tipologia, nel medesimo profilo professionale e nelle stesse mansioni rivestiti dai lavoratori destinatari, per l'intero periodo di erogazione di dette prestazioni.

8. Qualora eventuali disposizioni normative intervengano sulle procedure "ex lege" n. 223/1991, le parti si incontreranno entro 3 mesi al fine di procedere agli eventuali adeguamenti della presente disciplina.

9. Poiché il ricorso alle procedure di cui al presente accordo e/o l'accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà rappresentano lo strumento ordinario per far fronte ai processi di riorganizzazione aziendale, le parti si danno atto che l'applicazione di eventuali accordi o prassi di secondo livello in atto in materia di esuberanti o prepensionamenti ha carattere residuale e comunque alternativa.