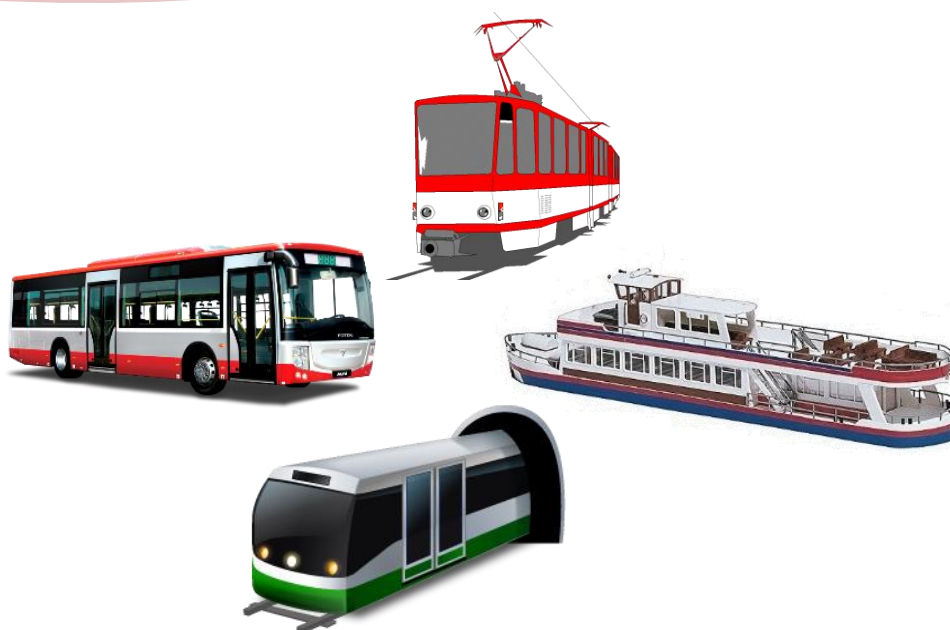


FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Dipartimento Mobilità/TPL



Testo Coordinato
delle Disposizioni Contrattuali e Normative
del Rapporto di Lavoro
degli Autoferrotranvieri e Internavigatori

Premessa

Il presente testo è stato elaborato dal Dipartimento Mobilità/TPL della FIT CISL Nazionale, al fine di fornire ai dirigenti sindacali, uno strumento utile e di facile consultazione per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Il testo raggruppa, coordinandole insieme, tutte le disposizioni normative e contrattuali vigenti, dal testo unico del 1976, a tutti i rinnovi del CCNL e Accordi Nazionali che regolamentano il rapporto di lavoro degli Autoferrotranvieri e Internavigatori.

Avendo raggruppato e coordinato in un unico testo tutte le disposizioni vigenti, la numerazione dei singoli articoli, riportata per ciascun argomento, è attinente esclusivamente al presente testo e non corrisponde al "numero degli articoli e ai testi originari" dei CCNL e degli Accordi Nazionali vigenti. Per questo motivo, di seguito si riporta un breve vademecum su come consultare il testo.

Nel caso in cui si presenti la necessità di riportare integralmente le norme vigenti e/o di far riferimento alle stesse, si dovrà consultare e citare i testi originari dei singoli CCNL o degli Accordi Nazionali che rimangono formalmente fonte contrattuale vigente. Al fine di agevolare la ricerca, ciascun articolo riporta, tra parentesi in rosso corsivo, la fonte contrattuale o normativa da cui è stata traslata la disposizione vigente.

Le parti evidenziate in giallo nel corpo degli articoli, rappresentano i rimandi ad altri articoli contenuti all'interno dello stesso testo.

Per quanto riguarda il testo del Regio Decreto n.148/1931, riportato integralmente, le parti evidenziate in verde, di commi o interi articoli, si riferiscono a norme non più vigenti che sono state abrogate o superate nel corso del tempo.

Con l'auspicio che si possa presto arrivare ad unico testo contrattuale della normativa degli Autoferrotranvieri/Internavigatori, crediamo che questo testo coordinato possa essere efficace per tutti i dirigenti sindacali della nostra Organizzazione che si occupano del settore.

Roma, 23 ottobre 2018

TESTO COORDINATO
DELLE DISPOSIZIONI
CONTRATTUALI E NORMATIVE
DEL RAPPORTO DI LAVORO
DEGLI AUTOFERROTRANVIERI
INTERNAVIGATORI

INDICE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	14
Art. 1 - Campo di applicazione	14
Art. 2 - Materie ed istituti riservati all'area nazionale	14
CAPO II - RELAZIONI INDUSTRIALI	17
Art. 3 - Relazioni industriali	17
Art. 4 - Assetti contrattuali	20
Art. 5 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	21
Art. 6 - Secondo livello di contrattazione	21
Art. 7 - Area aziendale	22
Art. 8 - Procedure di negoziazione a livello aziendale	23
Art. 9 - Procedure di mediazione e raffreddamento	24
Art. 10 - Cessione, trasformazione e subentro di azienda	24
Art. 11 - Appalti	25
CAPO III - DIRITTI SINDACALI	27
Art. 12 - Contributi sindacali	27
Art. 13 - Affissione	28
Art. 14 - Permessi sindacali	28
Art. 15 - Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori	31
Art. 16 - Istituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali	34
Art. 17 - Permessi ai dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali	35
Art. 18-Tutela dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali	35
Art. 19 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	35
Art. 20 -Assemblee dei lavoratori	36
Art. 21 - Consultazioni certificate e Referendum	36
Art. 22 - Locali	37
Art. 23 - Comitati Aziendali Europei (CAE)	37
Art. 24 - Non cumulabilità dei diritti sindacali	37
CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO	39
Art. 25 - Costituzione del rapporto di lavoro	39
Art. 26 - Periodo di prova	39
Art. 27 - Contratto a termine	40
Art. 28 - Lavoro a tempo parziale	41
Art. 29 - Contratto di inserimento/reinserimento	43
Art. 30 - Contratto di apprendistato professionalizzante	43
Art. 31 - Somministrazione a tempo determinato	46

Art. 32 - Telelavoro	46
Art. 33 - Altre tipologie di lavoro flessibile	47
Art. 34 - Percentuali di utilizzo	47
CAPO V - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	50
Art. 35.....	50
Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità	50
A) NORME DI CARATTERE GENERALE.....	50
B) CLASSIFICAZIONE	52
C) MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI	61
C.1/1 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario	61
C. 1/2 Area professionale 3a - Area operativa: manutenzione, impianti ed officine.....	61
C. 1/3Area professionale 3a - Area operativa: amministrazione e servizi.....	61
C. 1/4 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (Personate di stazione)	61
C. 1/5 Area professionale 3a -Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano- personale viaggiante (trazione e scorta).....	62
C.1/6 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante (trazione e scorta).....	62
C.1/7 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione terrestre ed aree assimilate	62
C.1/8 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione funivie e portuali.....	63
C.1/9	63
C.1/10	63
C.1/11	63
C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva	63
C.2/2 Determinazione del periodo di condotta effettiva	64
C.2/3 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Capo treno	65
C.2/4 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione	66
C.2/5 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio.....	67
C.2/6 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato.....	67
C.2/7 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore (FTA)	68
C.2/8 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di manovra degli impianti a fune (FTA)	69
C.2/9 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di guardialinee	70

C.2/10 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di manovratore AS/MO/LOC.....	70
C.2/11 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato funivie portuali.....	71
C.2/12 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore funivie portuali.....	72
Art. 36 - Quadri	73
CAPO VI - ISTITUTI NORMATIVI	74
Art. 37 - Orario e prestazioni di lavoro.....	74
Art. 38/A - (orario di lavoro; norme di pertinenza aziendale) (norma per le aziende ASSTRA)	76
Art. 38/B - Nastro lavorativo (norma per le aziende ANAV).....	76
Art. 39 - Lavoro straordinario	77
Art. 40 - Riposo periodico.....	77
Art. 41 - Ferie.....	77
Art. 42 - Festività nazionali ed altre ricorrenze festive.....	78
Art. 43 - Festività soppresse	78
Art. 44 - Permessi retribuiti	78
Art. 45 – Congedo matrimoniale	79
Art. 46 - Trattamento di maternità	79
47 - Congedo parentale	79
Art. 48 - Permessi parentali	80
Art. 49 - Tutela dei soggetti portatori di handicap	80
Art. 50 - Tossicodipendenti ed etilisti	81
Art. 51 - Diritto allo studio.....	81
Art. 52 - Formazione permanente Diritto allo studio.....	82
Art. 53 - Volontariato.....	82
Art. 54 - Reperibilità.....	83
Art. 55 - Pari opportunità ed azioni positive.....	83
Art. 56 - Molestie sessuali	83
Art. 57 - Cral	83
Art. 58 - Patente di guida e CQC.....	84
Art. 59 - Disciplina relativa al personale inidoneo.....	85
Art. 60/A-Traslochi (norma per le aziende ASSTRA)	85
Art. 60/B - Trasferimenti e indennità (norma per le aziende ANAV).....	85
Art. 61 -Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio	86
Art. 62/A - Vestiario uniforme (norma per le aziende ASSTRA).....	86
Art. 62/B - Vestiario uniforme (norma per le aziende ANAV).....	89

Art. 63 - Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale.....	90
Art. 64 - Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria	91
Art. 65 - Fondo Bilaterale di Solidarietà.....	92
Art. 66 -Welfare	92
CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO	95
Art. 67 - Struttura della retribuzione	95
Art. 68 - Trattamento ad personam	96
Art. 69 - Aumenti periodici di anzianità	96
Art. 70 - Trattamento distinto della retribuzione	97
Art. 71 - Indennità di mensa	97
Art. 72 - Indennità nazionale di funzione quadri	97
Art. 73 - Competenze accessorie unificate.....	97
Art. 74 - Trattamenti sostitutivi.....	97
Art. 75 - Assegno perequativo	98
Art. 76 - Retribuzione giornaliera ed oraria	98
Art. 77 - Tredicesima mensilità.....	98
Art. 78 - Quattordicesima mensilità	98
Art. 79 - Indennità domenicale.....	99
Art. 80 - Indennità di turno.....	99
Art. 81 - Lavoro straordinario, festivo e notturno	99
Art. 82 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori residenza	100
Art. 82/A - Indennità di trasferta (norma per le aziende ASSTRA)	100
Art. 82/B - Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento (norma per le aziende ANAV)	101
Art. 83/A - Indennità di diaria ridotta (norma per le aziende ASSTRA).....	103
Art. 83/B - Indennità di concorso pasti	104
Art. 84 - Retribuzione aziendale	104
Art. 85 – Semplificazione e razionalizzazione della retribuzione aziendale	104
Art. 86 - Retribuzione aziendale per i nuovi assunti.....	104
Art. 87 - Premio di risultato	105
Art. 88 - Sistema incentivante quadri	105
Art. 89 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	106
Art. 90 - Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R.....	106
TABELLE	107
TABELLA 1.....	107
Importi retributivi di cui al CCNL 27.11.2000 in vigore dal 1.1.2001.....	107
Tabella 2) – Trattamento ad personam in vigore dal 01.01.2001	110

Tabella 3) – Computo dei nuovi trattamenti ad personam	112
Tabella 4) - valore A.P.A.	113
Tabella 5) – Trattamenti sostitutivi	114
Tabella 7) – Trattamenti economici ex contratto di inserimento e C.F.L. sino al 31.12.2015	117
CAPO VIII - DISPOSIZIONI VARIE.....	119
Art. 91 - Assuntorie	119
Art. 92/A - Sistema ad agente unico	119
(Norme valide per le aziende aderenti ad ASSTRA ex Federtrasporti)	119
Art. 92/B - Sistema ad agente unico.....	119
(Norme valide per le aziende aderenti Ad ASSTRA ex Fenit)	119
Art. 92/C - Sistema ad agente unico.....	120
(Norme valide per le aziende aderenti ad ANAV)	120
Art. 93 - Abbattimento delle barriere architettoniche	120
Art. 94 - Sicurezza sul lavoro, attività nocive.....	120
CAPO IX - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ANAV	122
Art. 95 - Mutamento mansioni.....	122
Art. 96 - Permessi e assenze	122
Art. 97 - Malattia e Infortunio	122
Art. 98 - Disposizioni disciplinari	122
Art. 99 - Responsabilità dell'autista	123
Art. 100 - Conservazione del materiale e delle merci.....	124
Art. 101 - Conservazione del posto	124
Art. 102 - Periodo di prova	124
Art. 103 - Preavviso.....	124
CAPO X - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ	127
Art. 105 - Assunzione	127
Art. 106 - Periodo di prova	128
Art. 107 - Orario di lavoro.....	128
Art. 108 - Assenze	128
Art. 109 - Aspettativa non retribuita.....	128
Art. 110 - Malattia.....	128
Art. 111 - Infortunio	129
Art. 112 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio	130
Art. 113 - Maternità	130
Art. 114 - Sospensione	132
Art. 115 - Obblighi del prestatore di lavoro	132

Art. 116 - Preavviso.....	133
Art. 117 - Provvedimenti disciplinari.....	133
Art. 118 - Cessione o trasformazione di azienda	134
Art. 119 - Norma finale	135
CAPO XI - MALATTIA E INFORTUNIO CAPITOLO – A	137
(norme per le aziende aderenti ad ASSTRA)	137
Art. 120 - Campo di applicazione.....	137
Art. 121 - Malattia e infortunio non sul lavoro	137
Art. 122 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale	138
Art. 123 - Disposizioni comuni.....	138
Art. 124 - Aspettativa.....	139
Art. 125 - Clausole di salvaguardia	139
Art. 126 - Abrogazioni	140
Art. 127 - Assenteismo.....	140
Allegato - TABELLA IMPIEGATI/OPERAI	140
CAPITOLO - B (norme per le aziende aderenti ad ANAV)	142
Art. 128 - Campo di applicazione.....	142
Art. 129 - Malattia e infortunio non sul lavoro.....	142
Art. 130 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale	144
Art. 131 - Disposizioni comuni.....	144
Art. 132 - Aspettativa.....	145
Art. 133 - Clausole di salvaguardia	145
CAPITOLO – C	146
(norme per le aziende aderenti ad ANAV non soggette al R.D.148)	146
Art. 134 - Campo di Applicazione	146
Art. 135 - Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro	146
Art. 136 - Infortunio sul lavoro	147
Art. 137 - Disposizioni comuni.....	147
Art. 138 – Clausole finali.....	147
CAPO XII - DISPOSIZIONI FINALI	149
Art. 139 - Inscindibilità delle norme contrattuali	149
Art. 140 - Dichiarazione di esigibilità	149
Art. 141 - Decorrenza e durata	149
ALLEGATI	149
ALLEGATO 1)	149
Nuova Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore del Trasporto Pubblico Locale	149

ALLEGATO 2).....	155
Fac-simile comunicazione di accreditamento	155
ALLEGATO 3).....	155
Fac-simile comunicazione di accreditamento	155
ALLEGATO 4).....	156
Testo Unico sulla rappresentanza	156
ALLEGATO 5).....	166
Profili professionali Apprendistato	166
ALLEGATO 6	170
DOCUMENTAZIONE FONDO PRIAMO.....	170
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 DEL 23 APRILE 1998	170
VERBALE DI ACCORDO DEL 29 LUGLIO 1998	178
VERBALE DI ACCORDO DEL 3 NOVEMBRE 1998	179
VERBALE DI RIUNIONE DEL 18 DICEMBRE 2000	180
VERBALE DI RIUNIONE DEL 10 APRILE 2003	181
VERBALE DI RIUNIONE del 5 aprile 2017	181
ALLEGATO 7	183
DOCUMENTAZIONE FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ	183
ACCORDO NAZIONALE SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PERIL PERSONALE CUI SI APPLICA IL CCNL AUTOFERROTRANVIARI - INTERNAVIGATORI DEL 23 LUGLIO1976 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E INTEGRAZIONI	183
ACCORDO NAZIONALE SULLE PROCEDURE RELAZIONALI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO AUTOFILOFERROTRANVIARIO E DI NAVIGAZIONE SULLE ACQUE INTERNE E LAGUNARI	188
ALLEGATO 8	191
INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	191
D) Norme di prima applicazione e norme transitorie	191
E) Tabelle di derivazione	193
F) Trattamento del personale in C.F.L. già in forza	197
ALLEGATO 9	198
INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ACTV	198
VERBALE DI INCONTRO 8 OTTOBRE 2002	198
Inquadramento del personale di Navigazione	198
Tabella di derivazione	201
ALLEGATO 10	201

REGIO DECRETO 8 GENNAIO 1931, N. 148	201
Art. 1 abrogato	202
Art. 2 abrogato	202
Art. 3. abrogato	202
Art. 4 abrogato	203
Art. 5 abrogato	203
Art. 6 abrogato	203
Art. 7	203
Art. 8	203
Art. 9	204
Art. 10	204
Art. 11	204
Art. 12 abrogato	204
Art. 13	205
Art. 14 abrogato	205
Art. 15	205
ALLEGATO A) REGOLAMENTO contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione	205
TITOLO I Disposizioni generali	205
Art. 1	205
Art. 2	205
Art. 3	206
Art. 4	206
Art. 5	206
Art. 6	206
Art. 7	206
Art. 8	206
TITOLO II Ammissioni in servizio	206
Art. 9	206
Art. 10	207
Art. 11	207
Art. 12	207
TITOLO III Servizio di prova	207
Art. 13	207
Art. 14	208
TITOLO IV Avanzamenti	208
Art. 15	208

Art. 16.....	208
Art.17.....	208
Art. 18.....	209
Art. 19.....	209
TITOLO V Traslochi, missioni, congedi, assenze per malattia ed esoneri temporanei e definitivi	209
Art. 20.....	209
Art. 21.....	209
Art. 22.....	210
Art. 23 <i>abrogato</i>	210
Art. 24.....	210
Art. 25.....	211
Art. 26.....	211
Art. 27.....	212
Art. 28 <i>abrogato</i>	212
Art. 29.....	213
Art. 30.....	213
Art. 31.....	213
Art. 32.....	213
Art. 33.....	214
Art. 34.....	214
Art. 35.....	214
Art. 36.....	214
TITOLO VI Disposizioni disciplinari	215
Art. 37.....	215
Art. 38 <i>abrogato</i>	215
Art. 39.....	215
Art. 40.....	216
Art. 41.....	216
Art. 42.....	216
Art. 43.....	217
Art. 44.....	217
Art. 45.....	218
Art. 46.....	219
Art. 47.....	219
Art. 48.....	219
Art. 49.....	219

Art. 50	220
Art. 51	220
Art. 52	220
Art. 53	220
Art. 54	220
Art. 55	221
Art. 56	221
Art. 57	221
Art. 58	221
TITOLO VII Previdenza	222
Art. 59	222
ALLEGATO B) STATUTO TIPO delle Casse di soccorso per il personale <i>abrogato</i>	222

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

(A.N. 28.11.2015; A.N. 27.11.2000)

Il presente CCNL 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, su funivie portuali, su funicolari terrestri ed aeree assimilate, per atto di concessione alle ferrovie, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

Il presente CCNL 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.

Art. 2 - Materie ed istituti riservati all'area nazionale

(art. 2, A.N. 7.2.1991; art. 7, A.N. 25.7.1997; A.N. 27.11.2000; A.N. 14.12.2004; A.N. 28.11.2015)

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

- anzianità di servizio;
- classificazione 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;
- permessi retribuiti;
- assegno perequativo;
- trattamento di fine rapporto, salva l'eventuale disciplina di secondo livello;
- relazioni industriali nazionali, 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;
- welfare;
- congedo matrimoniale;
- mercato del lavoro: contratto a termine, lavoro a tempo parziale, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, somministrazione a tempo determinato, telelavoro;

- avventiziato;
- trattamento per i dipendenti dell'area operativa “servizi ausiliari della mobilità”;
- reperibilità;
- trattamento economico di malattia e infortunio;
- maternità;
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- procedure di mediazione e raffreddamento;
- disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero;
- regolamentazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU);
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- diritti sociali ed individuali: pari opportunità e azioni positive; permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori ed utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espianti, AIDS;
- disciplina generale delle attività ricreative e culturali;
- permessi ex legge 104/1992;
- misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale;
- patente di guida e CQC;
- provvedimenti per il contrasto all'evasione tariffaria.

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

CAPO II
RELAZIONI INDUSTRIALI

CAPO II - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3 - Relazioni industriali

(art. 1, A.N. 28.11.2015)

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 alta 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 CCNL 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 II.

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 CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti all'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dal **successivo articolo 9**, lett. A);
- 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 dal **successivo articolo 9**, lett. B).

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È 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

È 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 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 CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È 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 RLS e alle iniziative formative realizzate.

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 CCNL.

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'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31.12.2017 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.

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 CCNL 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 dalla lettera A) dal presente comma integra quanto disciplinato dal precedente articolo 2. Quanto previsto dalla lettera B) del presente comma integra quanto disciplinato in materia di informativa del **successivo articolo 7, lettera a).**

Art. 4 - Assetti contrattuali

(art. 2, A.N. 28.11.2015)

1. Considerate quanto inteso dalle parti ai sensi del **comma 2, primo capoverso, della Premessa del CCNL 28 novembre 2015**, 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, Cisl), 10 febbraio 2014 (Confservizi, Cgil, Cisl, Uil), 10 marzo 2014 (Confservizi, Cisl) e 17 marzo 2014 (Confservizi, Ugl), le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) 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 CCNL, secondo quanto previsto dal **successivo articolo 7.**

Art. 5 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

(art. 3, A.N. 28.11.2015)

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 ed in coerenza con quanto previsto dal precedente articolo 2, 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 CCNL.

2. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto stabilito dal comma 1 del presente articolo 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 al precedente articolo 4, comma 1.

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 CCNL 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 CCNL 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 CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Art. 6 - Secondo livello di contrattazione

art. 4, A.N.28.11.2015

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL 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 dal precedente articolo 4, comma 1, secondo alinea, 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 CCNL, nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1 così come attuata, per quanto di competenza del CCNL, ai sensi del successivo articolo 15, ovvero le RSU già in carica alla data di sottoscrizione del 28 novembre 2015 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 RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'AN 28 marzo 1996.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dal successivo articolo 87 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 previsto dal **successivo articolo 7**, 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 CCNL 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 CCNL;
- 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 del 28 novembre 2015 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 precedente articolo 4, comma 1,** i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, 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 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 CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 7 - Area aziendale

(art. 3, A.N. 12.7.1985)

Sono propri del livello aziendale:

- a) tempestiva informativa sulle proposte di variazione dei programmi di esercizio da parte delle aziende alle RSU/RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti;
- b) fattiva e concreta partecipazione delle RSU/RSA e delle articolazioni territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali con il fine di realizzare la migliore efficienza dei servizi forniti alla collettività.

In tale ambito le aziende si impegnano a fornire, nel corso di apposito incontro annuale, informazioni preventive in ordine a:

- piani di riorganizzazione, ristrutturazione, risanamento, potenziamento dei servizi, anche in rapporto alle proposte che le aziende avanzano agli enti competenti in merito all'assetto del territorio, ai piani regolatori, alla viabilità, al traffico ed alla priorità per il pubblico trasporto;

- programmi di investimento in rapporto ai contributi e ai finanziamenti per le aziende del settore;
- c) preventivo e periodico esame tra le aziende e le RSU/RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sui problemi relativi alle condizioni ambientali; ai ritmi e turni di lavoro; alla medicina preventiva ed infortunistica, all'epoca di godimento delle ferie; alla disciplina di godimento del diritto allo studio; alla partecipazione consultiva nelle commissioni di concorsi e prove d'arte per promozioni ed avanzamenti; all'istituzione di corsi di formazione e riqualificazione professionale; alla disciplina dello straordinario nei limiti previsti dal **successivo articolo 81**; all'accertamento dei posti di lavoro in organico, disponibili o che si possano rendere disponibili, ai fini dell'assegnazione a diversa qualifica dei lavoratori divenuti permanentemente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, in applicazione delle norme di legge in materia; all'assegnazione a diverse mansioni dei lavoratori divenuti temporaneamente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, secondo giudizio medico reso nelle forme di legge;
- d) esame congiunto tra le aziende e le RSU/RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ovvero riconosciute aziendalmente delle proposte di formulazione dei regolamenti per le promozioni e gli avanzamenti da sottoporre, ove necessario, agli organi competenti;
- e) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti o riconosciute in azienda sui seguenti istituti nei limiti di applicabilità degli stessi come regolamentati dagli articoli di seguito richiamati: nastro lavorativo, numero e durata delle riprese, intervalli fra le riprese, modalità di cambio, tempi accessori per il personale viaggiante e graduato, eccedenze nastro lavorativo, trattamento economico ai guardabarriere, indennità di trasferta, fornitura dell'alloggio e corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio, attuazione delle procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- f) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti con il concorso delle R.S.U./RSA per la definizione del premio di risultato secondo modalità, contenuti e limiti di cui al **successivo articolo 87**.

Art. 8 - Procedure di negoziazione a livello aziendale

(art. 5, A.N. 28.11.2015)

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui al **precedente articolo 6, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2**, 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 al **precedente articolo 4, comma 1**.
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 del **precedente articolo 6, comma 6**, 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 CCNL 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 al **precedente articolo 3, comma 3, lettera B), ultimo alinea**, 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. 9 - Procedure di mediazione e raffreddamento

(art. 2, lett. B) e C), A.N.7.2.1991)

A) Vertenze aziendali per l'applicazione o l'interpretazione di accordi

1. Nei casi di vertenze collettive attinenti all'applicazione di accordi collettivi e/o la loro interpretazione, entro 10 giorni dalla contestazione scritta e adeguatamente motivata della violazione, con relativa richiesta di apertura del confronto, il medesimo dovrà avviarsi.
2. Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli superiori i quali procederanno entro 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.
3. In pendenza della procedura contemplata nella presente lettera A), le parti non faranno ricorso a provvedimenti od azioni unilaterali, salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio.

B) Contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL

1. La contrattazione aziendale sulle materie demandate dal CCNL potrà essere avviata e le parti si impegnano ad iniziare il confronto entro i 15 giorni successivi, dalla presentazione della richiesta motivata di incontro.
2. Entro 30 giorni dall'inizio del confronto, qualora sorgano dubbi sulla competenza della sede aziendale e sulla conformità delle materie oggetto di contrattazione aziendale alla previsione del precedente capoverso, su iniziativa di una delle parti, può essere richiesto un incontro nel corso del quale si proceda alle suddette verifiche.
3. Nel caso in cui si verificano difformità e permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, le questioni saranno sottoposte per iscritto, entro 10 giorni, all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale, che si riuniranno entro 30 giorni, per individuare soluzioni per una corretta applicazione delle disposizioni contrattuali.
4. Superata positivamente la verifica di conformità, nei successivi 40 giorni, consensualmente prorogabili, la trattativa si svilupperà con le strutture aziendali competenti.
5. Decorso inutilmente questo termine, le parti effettueranno un resoconto alle sedi nazionali le quali entro i 5 giorni successivi, considerati di ulteriore raffreddamento, svilupperanno interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi o iniziative non abbiano effetto, le parti medesime si riterranno libere di intraprendere le azioni considerate più opportune nel rispetto delle norme del presente CCNL.

Art. 10 - Cessione, trasformazione e subentro di azienda

(art. 7, A.N. 14.12.2004; art. 16, A.N.28.11.2015)

1. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'articolo 2112 c.c. e l'articolo 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 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 CCNL 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.
2. 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'articolo 26 dell'allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148.
Al personale interessato verrà conservato il trattamento economico e normativo e l'inquadramento riveniente dal CCNL del 14 dicembre 2004. Viene inoltre assicurata, ai sensi del **successivo articolo 35, lett. A), punto 11** l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza. L'impresa subentrante garantirà, al momento del subentro, l'applicazione dei contratti in essere nell'azienda cedente.

3. 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 del 14 dicembre 2004 restano confermati.
4. 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 dal comma 2, primo periodo del presente articolo e con prosecuzione senza soluzione di continuità dei contenuti dei rispettivi rapporti di lavoro.

Art. 11 - Appalti

(art. 16, A.N. 28.11.2015)

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 CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previa opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

CAPO III - DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Contributi sindacali

(art. 6, A.N. 28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016)

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvedere 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° e alla 14° mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- retribuzione tabellare,
- ex indennità di contingenza + EDR,
- 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.

L'adeguamento del contributo sindacale al minimo si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda, in, forza del testo unico sulla rappresentanza.

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 allora 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 provvedere a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

9. La disciplina di cui al presente articolo 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 al precedente articolo 4, comma 1.

Art. 13 - Affissione

(art. 7, A.N. 28.11.2015)

1. In applicazione dell'art. 25 della legge n.300/1970, le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA 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 difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 14 - Permessi sindacali

(art. 8, A.N. 28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016)

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 al presente Capo III, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo alla struttura nazionale dell'Associazione Datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata. 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.

3. La fruizione dei permessi sindacali va richiesta direttamente all'azienda, con le modalità ed entro i termini di cui al successivo comma 4, da parte:

-della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;

- dei componenti la RSU, per i permessi di cui al successivo articolo 15, comma 4, punto 4.4. secondo e terzo capoverso;

- dei RLS, per i permessi di cui al successivo articolo 19, comma 2, terzo capoverso.

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 precedente 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 CCNL 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 CCNL e presenti in azienda in proporzione al numero degli CCNL autoferrotranvieri iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi del precedente articolo 12;

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 RSU di cui al successivo articolo 15, 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 precedente 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 di cui al presente articolo (e cioè con esclusione dei permessi per le RSA, RSU e per quelli di cui al successivo comma 6.8.) 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.

Il monte ore dei permessi sindacali, calcolato con le modalità di cui al precedente comma 6 e utile per le aziende di nuova istituzione nonché per poter essere comparato con il monte ore degli accordi aziendali vigenti. In mancanza di accordi aziendali, la comparazione del monte ore di cui al precedente 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 dagli 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 successivo comma 6.4.

6.3. Nelle aziende dove, alla data di stipula del presente accordo, risulti un monte ore unico comprensivo delle ore di cui al presente articolo nonché del successivo articolo 15, le aziende procederanno, ai soli fini del calcolo dell'eccedenza, allo scomputo dal predetto monte ore dei permessi delle RSA così come determinato dal richiamato articolo 15.

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 precedente comma 6;

- 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al precedente comma 6;

- 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al precedente 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 del presente articolo.

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 al precedente articolo 4, comma 1, l'assegnazione alle singole Organizzazioni Sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal precedente 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 precedente 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 precedente comma 1, 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 CCNL 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 annue, 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 precedente comma 2, 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 1001 a 1.500 dipendenti
- 3 agenti per ogni organizzazione 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 precedente comma 1, 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. 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.

Art. 15 - Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

(art. 9, A.N. 28.11.2015)

1. Ai sensi degli Accordi interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti e con durata triennale, le RSU ovvero le RSA.

2. Fermo restando che il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire esclusivamente secondo quanto previsto dalla Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1, le strutture sindacali territorialmente competenti aventi titolo alla presentazione di liste ai sensi del precedente comma 4, punto 4.8, si impegnano a:

- adottare una sola forma di rappresentanza in ogni singola azienda/unità produttiva con più di quindici dipendenti;
- non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU;
- rinunciare alla costituzione di RSA avendo partecipato alle procedure di elezione della RSU.

3. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati:

- per le RSU, ai sensi del successivo comma 4;
- per le RSA, ai sensi dei successivi articoli 16, 17 e 18 confermati in attuazione, per quanto di competenza del CCNL, 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 al precedente articolo 4, comma 1.

4. La disciplina del presente articolo dà attuazione, per quanto di competenza del CCNL e relativamente alle RSU, alle previsioni in materia contenute nella Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*), e nella Parte Terza (*Titolarietà ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1.

4.1. Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del successivo punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezione Seconda e Terza degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1. Tale Regolamento può integrare le disposizioni 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 RSU:

a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

- Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1;

- altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1;

b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, 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 successivo punto 4.8., secondo capoverso, del presente comma 4.

In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la RSU 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 RSU 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 1000 dipendenti;

- 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1500 dipendenti;

- 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2000 dipendenti;

- 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2500 dipendenti;

- 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3000 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 RSU 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, Cisl).

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 RSU 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'articolo 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, 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 RSU 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 RSU 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 RSU 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 al precedente articolo 3, comma 3, lettera B), secondo alinea, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

4.4. In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del CCNL, dagli articoli 6, 8, 13, 20, 21, 22 e 24 del presente testo.

In materia di permessi sindacali, ferme restandole modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dal precedente articolo 14, commi 3 e 4 e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU 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 RSU.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente CCNL, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'articolo 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dagli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, 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 CCNL, sono motivo di decadenza dalla carica di componente la RSU, con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituto:

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 successivo 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 RSU eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Le decisioni della predetta RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi del precedente articolo 4, comma 1 secondo capoverso, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, 11° capoverso, degli Accordi Interconfederali di cui precedente articolo 4, comma 1.

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 successivo 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 CCNL 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 RSU possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al precedente punto 4.2 del presente comma 4. All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU 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 al precedente articolo 4, comma 1, lo specifico Regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della RSU di cui al precedente 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 precedente 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 RSU.

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 RSU.

4.11. La RSU 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 RSU da eleggere.

4.12. Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di RSU alla Parte Seconda e alla Parte Terza degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1.

4.13. Per le RSU elette in data antecedente al 28.11.2015 resta in vigore, fino al loro rinnovo:

- qualora elette con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui al precedente articolo 4, comma 1, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale;

- per le altre RSU, quanto previsto dall'A.N. 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle RSU 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 RSU eventualmente definito tra le parti a livello aziendale.

Art. 16 - Istituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali

(art. 29, CCNL 23.7.1976; art. 29, A.N. 25.7.1980)

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono istituire nelle singole aziende, con la partecipazione soltanto dei lavoratori da queste dipendenti, loro organismi di rappresentanza.

2. Ciascuno di tali organismi può strutturarsi secondo le proprie esigenze interne ma la sua funzione di rappresentanza si esercita unitariamente nei confronti dell'azienda.

3. Le organizzazioni dei lavoratori che istituiscano le proprie rappresentanze sindacali aziendali devono darne comunicazione per iscritto alla azienda interessata e all'associazione sindacale a cui questa aderisca, precisando, inoltre, i nominativi dei dirigenti le rappresentanze sindacali medesime.

Art. 17 - Permessi ai dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali

(CCNL 23.7.1976, art. 30; A.N. 25.7.1980, art. 30)

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2. Detti permessi competono:

a) nelle aziende che occupino fino a 200 dipendenti: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 dipendenti: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

c) nelle aziende che occupino più di 3.000 dipendenti: ad un dirigente per ogni 300 fino a 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per il numero dei dipendenti superiore a 3.000.

3. I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

4. Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale.

5. I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra i dipendenti a cui si riferisce il **precedente articolo 14.**

Art. 18-Tutela dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali

(art.31, CCNL 23.7.1976; art. 31, A.N. 25.7.1980)

1. Ai dirigenti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, nel numero previsto dal **precedente articolo 17**, spetta tutela nel senso che per tutta la durata del loro mandato non possono essere trasferiti per iniziativa dell'azienda, senza il preventivo nulla osta della rispettiva organizzazione sindacale dei lavoratori, che, a tal fine, deve notificare all'azienda ed all'associazione sindacale a cui questa aderisca i relativi nominativi al momento dell'incarico.

2. Il nulla osta va chiesto per raccomandata dall'associazione sindacale predetta per conto dell'azienda interessata; la concessione o il relativo diniego deve essere comunicato non oltre il 15° giorno dalla richiesta.

Art. 19 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

(Accordo Interfederale 22.6.1995; A.N. 28.3.1996; art. 10, A.N. 28.11.2015)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) 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 Interfederale del 22.6.1995 e dell'A.N. 28 marzo 1996, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.

2. Resta confermato che agli RLS, 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 al **precedente articolo 14.**

Per i RLS 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 al precedente articolo 4, comma 1, nonché per i RLS 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:

- 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 RLS 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. 20 -Assemblee dei lavoratori

(art. 11, A.N. 28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016)

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente articolo 15 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, 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 o separatamente 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'articolo 20 della legge n. 300 del 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.

Art. 21 - Consultazioni certificate e Referendum

(art. 12, A.N.28.11.2015)

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 al precedente articolo 4, comma 1 dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:

- congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL;

- ovvero congiuntamente dalle RSA, 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 al precedente articolo 4, comma 1, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi del precedente articolo 15, comma 4, la validazione degli accordi di cui al precedente articolo 6 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 CCNL.

Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 22 - Locali

(art. 13, A.N. 28.11.2015)

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA 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 RSU, o RSA 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 CCNL 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. 23 - Comitati Aziendali Europei (CAE)

(art.14, A.N.28.11.2015)

1. Le parti, con riferimento al D.lgs. n.74/2002, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convergono, 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 CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.lgs. n. 74/2002.

4. La disciplina del presente articolo integra il precedente articolo 7.

Art. 24 - Non cumulabilità dei diritti sindacali

(art. 15, A.N.28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016)

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 15 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

CAPO IV
MERCATO DEL LAVORO

CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - Costituzione del rapporto di lavoro

(art. 17, A.N. 28.11.2015)

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 CCNL 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 CCNL, 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 CCNL 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 TFR 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.

Art. 26 - Periodo di prova

(art. 12, A.N. 25.7.1997; art. 18, A.N. 28.11.2015)

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 All. A) al R.D. n. 148/31, le parti convengono che per le assunzioni effettuate a decorrere dalla data del 1° dicembre 2015:
 - 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 All. A) al R.D. n. 148/31, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.
2. A seguito della modifica del punto 2 del comma 1, l'articolo 10 del Regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è così ridefinito:
“per l' ammissione in servizio in prova è, necessario di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età”.

Art. 27 - Contratto a termine

(art. 19, A.N. 28.11.2015)

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. Ai sensi del comma 2, articolo 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. 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 nello stesso profilo professionale già attribuito daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, 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. 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 CCNL, 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 alta conservazione del posto.
8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente CCNL, 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. 35, lett. C2/1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12. La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal 1° dicembre 2015.
10. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al Digs. n. 81/2015.

Art. 28 - Lavoro a tempo parziale

(art. 20, A.N. 28.11.2015)

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 1 ° dicembre 2015 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 al **successivo articolo 35, lett. C2/1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12**, 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:

- da inizio servizio fino alle ore 14.30;
- dalle ore 14.00 fino al termine del 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:

- da inizio servizio fino alle ore 16.00;
- dalle ore 14.00 fino al termine del 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 del **precedente articolo 7, lett. e)**, che in tal senso viene 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 del **successivo articolo 76** e sulla base di calcolo di cui al **successivo articolo 67, punto 1**.

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 al **successivo articolo 47, comma 6**), 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 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui al **successivo articolo 34**.

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 quanta 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 RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, 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 ne può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Ai sensi della legge 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, co. 3 del D.lgs. 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge 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 successivo 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 RSU o RSA, ove esistenti, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

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

20. La variazione di cui al precedente 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 al **successivo articolo 67, comma 1**, 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 16 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.

Art. 29 - Contratto di inserimento/reinserimento

(art. 21, A.N. 28.11.2015)

1. Ferma restando la decorrenza dal 1 ° gennaio 2013, l'abrogazione della forma di rapporto di lavoro con contratto di inserimento/reinserimento disposta dall'art. 1, comma 14, della legge 92/2012, le relative disposizioni contrattuali, transitoriamente in vigore per i contratti di inserimento/reinserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012, sono abrogate con decorrenza 1° gennaio 2016.

Art. 30 - Contratto di apprendistato professionalizzante

(art. 22, A.N. 28.11.2015)

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 CCNL 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 ('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 al **successivo All. 5) del presente testo**. 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 le 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 (**successivi articoli 82/A e 82/B**), di diaria ridotta (**successivo articolo 83/A**) e concorso pasti(**successivo articolo 83/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 dal **successivo articolo 67**, 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 CCNL.

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. È possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quel-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 RSU/RSA, 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.l, 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.

Art. 31 - Somministrazione a tempo determinato

(art. 23, A.N. 28.11.2015)

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL 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. 81/2015.
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 20.5.1970, n. 300.

Art. 32 - Telelavoro

(art. 24, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 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 di prestazione di lavoro, antetempo 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.

Art. 33 - Altre tipologie di lavoro flessibile

(art. 25, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL 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. 34 - Percentuali di utilizzo

(art. 26, A.N. 28.11.2015)

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui al precedente articolo 28, comma 15, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontate 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 del 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 e 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.

CAPO V
INQUADRAMENTO E
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO V - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 35

Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità

(art. 2 Lett. A), B), C), D), E) e F), A.N. 27.11.2000; Verbale di Riunione 25.1.2001; A.N. 8.2.2001; A.N. 4.4.2001; A.N. 10.10.2001; art. 4, A.N. 14.12.2004; A.N. 28.11.2015)

A) NORME DI CARATTERE GENERALE

1) La nuova classificazione fa parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autoferrotranvieri ed internavigatori e si applica al personale addetto ai seguenti servizi di trasporto pubblico:

- autofiloferrotranvie;
- 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: mansioni gestionali e professionali;
- Area 2: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- Area 3: mansioni operative;
- Area 4: 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 sistema della classificazione, 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 decorrenza della nuova classificazione (1° gennaio 2001) 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, con le stesse modalità istitutive, 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 forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo nazionale 27.11.2000 ed ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza 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'art. 36 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale 1 in conformità a quanto previsto dal **successivo articolo 36**.

9) I contratti di formazione lavoro di tipo A), di cui alla legge 451/94 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali con eccezione dell'area professionale 4 ed hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con CFL o con contratto di inserimento/reinserimento sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale delta figura professionale a cui è destinato, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3. 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, in ogni caso, 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'articolo 18, comma 2, lett. e), legge n. 422/97 e dall'articolo 2112 CC, come novellato dall'articolo 47, terzo comma, legge n. 428/90. 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 siano 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.

Dichiarazione a verbale

In riferimento al **punto 11 del precedente articolo 35**, 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 CCNL. 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 del precedente articolo 35** 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**.

B) CLASSIFICAZIONE

Area professionale 1a

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 1a

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 2a

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 2a

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 articolo 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127/97 e di supporto alla clientela.

Area professionale 2a

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.

Area professionale 2a

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.

Area Professionale 2a

Mansioni di coordinamento/specialistiche

Area Operativa esercizio: Sezione funicolari terrestri ed aree

Profili e parametri

Specialista (FTA) (193)

Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze, svolge nel servizio assegnato dall'azienda, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale, nonché funzioni di coordinamento nell'ambito di direttive di massima. Di norma tali lavoratori ove in possesso delle abilitazioni prescritte e previa nomina aziendale, svolgono in modo abituale le funzioni di "caposervizio".

Area Professionale 2a

Mansioni di coordinamento/specialistiche

Area operativa: Sezione navigazione interna lacuale

Profili e parametri

Capitano (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 imbarcata svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in altri servizi in base a direttive dell'azienda.

Capo timoniere (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 (193)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, svolge le mansioni di motorista di 1° normalmente a bordo delle motonavi aventi apparati propulsivi ausiliari e tecnologici di maggiore complessità. Svolge, altresì, mansioni marinesche. Quando non è imbarcato presta servizio in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

Macchinista/motorista (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 marinesche. Quando non è imbarcato presta attività in officina, con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

Area professionale 2a

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 2a

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 2a

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 3a

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 3a

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Profili e parametri

Operatore di esercizio (140 -158 -175 -183)

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.

Area professionale 3a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario (14) 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)

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)

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.

Area professionale 3a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (17) (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)

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.

Area Professionale 3a

Area Operativa esercizio: Sezione funicolari terrestri ed aree

Profili e parametri

Operatore FTA (139 – 145 – 158 – 175)

Lavoratore che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolge attività di scorta vetture e all'occorrenza mansioni di frenatore, nonché, in base alle istruzioni regolamentari e alle caratteristiche tecniche dell'impianto, di azionamento delle apparecchiature di vettura, di sicurezza e di segnalamento. Svolge, altresì, attività tecniche amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci, compresa remissione, la verifica e l'annullamento dei titoli di viaggio. Entro 4 anni viene sottoposto a prova d'idoneità ai fini dell'acquisizione dell'abilitazione alla "guida e manovra degli impianti a fune" e, conseguita la predetta abilitazione, gestisce, altresì, l'attività di manovra, adempiendo ad altri compiti previsti da regolamenti, accordi, disposizioni, consuetudini in atto.

Area professionale 3a

Area operativa esercizio: sezione Navigazione interna lacuale

Profili e parametri

Addetto operativo di gestione (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 (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° (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 2a, agisce con margini di autonomia entro i limiti stabiliti da norme, procedure e regolamenti. A bordo delle motonavi è addetto all'apparato motore e agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 2° (158)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo di motonavi è addetto all'apparato motore e agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non imbarcato presta attività in

officina. Dopo 1 anno di effettivo servizio nelle mansioni della qualifica - previo superamento di un colloquio interno aziendale - viene inquadrata nella qualifica di motorista di 1a.

Timoniere (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 con 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 (158)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di fuochista abilitato N.I. autorizzato, quando imbarcato sui 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 marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina (19).

Conduttore di natante ausiliario (139)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo barca N.I., è addetto alla condotta di barche attrezzi o battipalo, battelli affossori, etc., di stazza lorda non superiore a 50 tsl e all'esercizio delle relative attrezzature. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Aiuto motorista (139)

Lavoratore che coadiuva l'agente in possesso del titolo professionale nella condotta e sorveglianza degli apparati motopropulsori degli impianti ausiliari e tecnologici. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Assistente di bordo (139)

Lavoratore che provvede a verificare, emettere e contabilizzare titoli di viaggio a bordo. Svolge, altresì, mansioni di assistenza alla clientela e marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Marinaio (121)

Lavoratore che, agli ordini del comandante, svolge mansioni marinarie 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 3a

Area operativa esercizio: sezione

Funivie portuali

Profili e parametri

Tecnico funivie portuali (175)

Lavoratore che coordina e controlla il lavoro di un gruppo di operai di livello inferiore adibiti ad attività di esercizio, intervenendo anche nell'attività lavorativa della squadra. Quando non svolge attività di esercizio provvede alla manutenzione di impianti e mezzi aziendali, sia con compiti individuali che coordinando addetti di esercizio di livello inferiore.

Guardialinee (140-158-165)

Lavoratore che, in possesso di adeguata professionalità e conoscenze teoriche e pratiche, ha la responsabilità del controllo delle linee e svolge compiti di manutenzione dell'impianto funiviario.

Manovratore AS/MO/LOC (apparecchi di sollevamento, macchine operatrici, locomotori) (140-158-165)

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni richieste, è addetto sia all'esercizio delle gru di movimentazione delle rinfuse, dei ponti trasbordatori, e delle pale meccaniche, che alla conduzione dei locomotori per l'esecuzione delle manovre ferroviarie. Quando non svolge attività di esercizio svolge attività di manutenzione e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

Operatore qualificato funivie portuali (140-158-165)

Lavoratore cui è affidata la responsabilità delle stazioni motrici della linea nonché del controllo degli organi meccanici e delle strutture della stessa. Lavoratore cui è affidato il controllo della movimentazione dei vagoncini sotto carico, intervenendo anche manualmente sull'impianto. Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prescritte, coordina l'attività di agenti di livello inferiore nell'ambito ferroviario, svolgendo anche

attività di manovra dei carri ferroviari e degli scambi. Tutti i predetti lavoratori svolgono attività di manutenzione e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

Operatore funivie portuali (123-130-139)

Lavoratore che, previa conoscenze pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti e in possesso delle prescritte abilitazioni, ove richieste, svolge attività di esercizio, comprese manovre di limitata complessità su impianti e mezzi aziendali e di manovra di convogli ferroviari e scambi. All'occorrenza esegue lavori di manutenzione e contrailo delle linee funiviarie in supporto ai guardialinee. Tutti i predetti lavoratori svolgono anche attività di manutenzione, pulizia e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

Area professionale 3a

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)

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.

Area professionale 3a

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)

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.

Area professionale 3a

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'articolo 17 della legge n. 127/97;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d) - comma 2 dell'articolo 158 del D.lgs. n. 285/92 - 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'articolo 17 della legge n. 127/97;
- 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;
- compiti di assistenza all'attracco e partenza delle navi, nonché di imbarco e sbarco passeggeri e merci.

Area professionale 4a

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 4a

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 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)

Lavoratore che svolgono compiti di sorveglianza e custodia delle unità aziendali nonché di manovalanza e/o pulizia.

Allievo marinaio (100)

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle de marinaio. Dopo sei mesi di navigazione viene inquadrato come marinaio

C) MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI

C.1/1 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
"	158	Dopo 8 anni di guida effettiva. [1] [
"	175	Dopo 16 anni di guida effettiva. [1]
"	183	Dopo 21 anni di guida effettiva. [1]
[1] Cfr. C. 2/1		

C. 1/2 Area professionale 3a - Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore qualificato	140	Parametro di accesso
"	160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
[1] Cfr. C. 2/6		

C. 1/3 Area professionale 3a - Area operativa: amministrazione e servizi

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
"	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
[1] Cfr. C. 2/5		

C. 1/4 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (Personate di stazione)

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
----------------------	-----------	---------------------

Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
“	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
[1] Cfr. C. 2/4		

C. 1/5 Area professionale 3a -Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano- personale viaggiante (trazione e scorta)

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Capo Treno	140	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno [1]
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno [1]
[1] Cfr. C. 2/3		

C.1/6 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante (trazione e scorta)

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Macchinista	153	Parametro di accesso
“	165	Dopo 8 anni di condotta effettiva (1)
“	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (1)
“	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (1)
[1] Cfr. 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.1/7 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione terrestre ed aree assimilate

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
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 12 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune [3]

[1] Decorsi, comunque 4 anni acquisisce il parametro 145, anche se non è in possesso dell'abilitazione alla "manovra degli Impianti a fune", in mancanza di quest'ultima non può però accedere ai parametri 158 e 175
 [2] Cfr. C. 2/7
 [3] Cfr. C. 2/8

C.1/8 Area professionale 3a - Area operativa esercizio: sezione funivie e portuali

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
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]
[1] Cfr. C. 2/9		

C.1/9

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Manoperatore AS/MO/LOC	140	Parametro di accesso
Manoperatore AS/MO/LOC	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
Manoperatore AS/MO/LOC	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
[1] Cfr. C. 2/10		

C.1/10

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore qualificato Funivie portuali	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato Funivie portuali	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
Operatore qualificato Funivie portuali	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
[1] Cfr. C. 2/11		

C.1/11

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore Funivie portuali	123	Parametro di accesso
Operatore Funivie portuali	130	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
Operatore Funivie portuali	139	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura [1]
[1] Cfr. C. 2/12		

C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva

Il periodo di guida effettiva aziendale sarà 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 A.N. 2/10/1989),
- conducente di linea (classificazione ex A.N. 2/10/1989),
- conducente di linea (ex l. 1/2/1978 n. 30 e CCNL ANAC 23/7/1976),
- autista di linea (ex l. 6/8/1954 n. 858 e CCNL ANAC 10/12/1970),
- autista scelto (ex CCNL ANAC 10/12/1970)
- guidatore tranviario (ex l. 6/8/1954 n. 858),
- guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858),
- guidatore scelto (ex l. 6/8/1954 n. 858),
- guidatore filoviario (ex l. 4/2/1958 n. 22),
- primo guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858),
- macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858),
- primo macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 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 determinatisi.

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.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

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 sarà 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 2/10/1989),
- macchinista ferrovie (ex lege 30/78),
- macchinista tranvie (ex lege 30/78),
- macchinista di tranvie (ex lege 858/54),
- macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex lege 858/54),

- primo macchinista ferrovie (ex lege 858/54)
- fuochista autorizzato (ex l. 30/78) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 30/78 o ex lege 858/54,
- fuochista autorizzato (ex lege 858/54) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex lege 858/54.

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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionata all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27**.*

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 sarà 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 2/10/1989),
- capo treno (ex lege 30/78),
- capo treno ferrovia (ex lege 858/54),
- primo capo treno (ex lege 858/54).

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 determinatisi.

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 precedente 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 deliberato 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.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27**.*

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, nonché l'anzianità maturata nelle seguenti figure professionali/qualifiche esclusivamente in fase di prima applicazione,
- agente di movimento e/o gestione (classificazione ex accordo nazionale 2.10.1989),
- addetto di stazione e gestione (classificazione ex accordo nazionale 2.10.1989),
- gestore (ex lege 1/2/1978, n. 30),
- addetto di fermata (ex lege 1/2/1978, n. 30),
- impiegato di stazione (ex lege 1/2/1978, n. 30),
- addetto fermata di 1° (ex lege 1/2/1978, n. 30),
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex lege 1/2/1978, n. 30),
- gestore 3° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858)
- capo fermata 3° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858),
- alunno di stazione (ex lege. 6/8/1954, n. 858),
- capo fermata 2° classe (ex lege. 6/8/1954, n.858),
- capo fermata 1° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858),
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex lege 6/8/1954, 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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 deliberato 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.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

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 sarà 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

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 2.10.1989),
- operaio qualificato (ex lege 1/2/1978, n. 30),
- operaio 3° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858),
- operaio 2° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858),
- operaio 1° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858),

- meccanico motorista (ex lege 6/8/1954, n. 858),
- guidatore (ex lege 6/8/1954, 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/7 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore (FTA)

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore (FTA) 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 (FTA),
- addetto di manovra (FTA) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89),
- addetto di stazione e gestione (FTA) (classificazione ex accordo nazionale 2.10.89),
- addetto scorta vetture (FTA) (classificazione ex accordo nazionale 2.10.89),
- operaio qualificato (FTA) n (ex lege 6.8.54 n.858),
- sottocapo (stazioni-gestioni) (ex lege 6.8.54 n.858),
- conduttore-frenatore p.1e (FTA) (ex lege 6.8.54 n. 858),
- conduttore-frenatore FTA (ex lege 6.8.54 n. 858), conduttore-frenatore (ex lege 6.8.54 n. 858),
- operaio di 3a classe f*) (ex lege 6.8.54 n. 858),
- operaio di 2a classe f*) (ex lege 6.8.54 n. 858),
- operaio di 1a classe f*) (ex lege 6.8.54 n. 858),
- meccanico motorista (•) (ex lege 6.8.54 n. 858),
- guidatore (*) (ex lege 6.8.54 n. 858),
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex lege 6.8.54 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 determinatisi.

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 precedente 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 delibera aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/8 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di manovra degli impianti a fune (FTA)

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di manovra degli impianti a fune (FTA) 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 (FTA), addetto di manovra (FTA) (classificazione ex accordo nazionale 2.10.89),
- operaio qualificato (FTA) (ex lege 6.8.54 n.858),
- operaio di 3a classe (ex lege 6.8.54 n. 858),
- operaio di 2a classe (ex lege 6.8.54 n. 858),
- operaio di 1a classe n (ex lege 6.8.54 n. 858),
- meccanico motorista (ex lege 6.8.54 n. 858),
- guidatore (ex lege 6.8.54 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 determinatisi. Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacati.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e loro conseguenti effetti in atto a tale data.

*A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero. Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

C.2/9 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di guardialinee

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di guardialinee verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- guardialinee;
- guardialinee (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- operatore qualificato guardialinee (ex lege 1.2.78 n.30);
- guardialinee di 2° classe (ex lege 6.8.54 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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 CFL, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di manovratore AS/MO/LOC e "operatore qualificato funivie portuali".

C.2/10 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di manovratore AS/MO/LOC

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di manovratore AS/MO/LOC verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- manovratore AS/MO/LOC;
- manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- macchinista di manovra (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- manovratore AS/MO (ex lege 1.2.78 n. 30);
- macchinista locomotive (ex lege 1.2.78 n. 30);
- macchinista locomotive (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 2a classe EP (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 1a classe EP (ex lege 6.8.54 n. 858);

- macchinista di 2a classe elev. (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 1a classe elev. (ex lege 6.8.54 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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 delibero aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionata all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27**.*

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di "guardialinee" e "operatore qualificato funivie portuali".

C.2/11 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato funivie portuali

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di "operatore qualificato funivie portuali" 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 funivie portuali;
- addetto stazioni intermedie (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- capo manovra (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- capo posto stazioni intermedie (ex lege 1.2.78 n.30);
- capo manovratore (ex lege 1.2.78 n. 30);
- capo posto (ex lege 6.8.54 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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 CFL, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27.***

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di manovratore AS/MO/LOC e guardialinee.

C.2/12 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore funivie portuali

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di "operatore funivie portuali" 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 funivie portuali;
- addetto manovre scambi (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- addetto di esercizio (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- manovratore impianti (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- operaio di esercizio (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- manovratore deviatore (ex lege n. 172/78 n. 30);
- operaio comune (dei reparti linea, sbarco, linea/parco, E.L., servizi) (ex lege n. 172/78 n. 30);
- manovratore di 2a classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- manovratore di 1a classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- manovale specializzato (dei reparti linea, sbarco, linea/parco, E.L., servizi) (ex lege 6.8.54 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al precedente 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 precedente 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 CFL, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Sino al 30 novembre 2015, le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato restando fermi gli inquadramenti e i loro conseguenti effetti in atto a tale data.

A far data dal 1° dicembre 2015, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

*Le anzianità di cui al precedente comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del **comma 9 del precedente articolo 27**.*

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Art. 36 - Quadri

(art. 2 p. 8, A.N. 2.6.1987; A.N. 27.11.2000)

1. Sono definiti "quadri", ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, i lavoratori individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli dell'area professionale 1, che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'azienda.

La qualificazione di "Quadro" è caratterizzata, inoltre, dalla capacità di fornire, con specifica autonomia, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché della capacità di organizzare, integrare e/o sovrintendere l'utilizzo delle risorse affidate.

2. In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai "quadri" ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell'azienda, l'azienda stessa utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

3. Nei confronti dei "quadri" verranno messe in atto aziendali azioni formative volte al mantenimento ed all'arricchimento delle conoscenze ed a facilitare l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi, concorrendo in tal modo a più adeguati livelli di preparazione a supporto delle responsabilità affidate.

4. Ai "quadri" sarà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

CAPO VI

ISTITUTI NORMATIVI

CAPO VI - ISTITUTI NORMATIVI

Art. 37 - Orario e prestazioni di lavoro

(art. 27, A.N. 28.11.2015)

1. Per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, 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 minima di 27 ore;
- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal Regolamento CE 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 dal precedente articolo 7, lett. c).

3. A livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dal successivo articolo 87, 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 al successivo articolo 67, comma 2, 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 dal 1° gennaio 2016, in assenza e fino alla definizione di un accordo che sia 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 del precedente articolo 7, lett. c) 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 precedenti commi 1 e 2, secondo capoverso, 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 CE e all'art. 3 del richiamato Decreto Legislativo.

Fermi restando gli accordi 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 CCNL, ai sensi precedente articolo 7, lett. e), che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente CCNL.

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 al precedente articolo 3, comma 3, lett. B), secondo alinea.

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 31.12.2017, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto **precedente articolo 7, lett. e)**, 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 1, 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 CCNL, 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 CCNL, 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 precedente comma 1.

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 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 8, 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 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 8.

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 8, le parti procedono, ai sensi del **precedente articolo 7, lett. c)**, 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 8 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

Art. 38/A - (orario di lavoro; norme di pertinenza aziendale) (norma per le aziende ASSTRA)

(art. 4/A CCNL 23.7.1976)

Per tener conto delle esigenze specifiche di ciascuna azienda, sulla base di quanto previsto dal **precedente articolo 7, lett. e)**, resta di pertinenza degli accordi aziendali la determinazione:

- a) del nastro lavorativo;
- b) del numero e delle durate delle riprese;
- c) degli intervalli fra le riprese;
- d) delle modalità di cambio;
- e) dei tempi accessori.

Art. 38/B - Nastro lavorativo (norma per le aziende ANAV)

(CCNL 23.7.1976, art. 4/C)

1. Per il personale viaggiante, agli effetti del computo del lavoro effettivo, viene riconosciuto il tempo previsto dalla lettera f) dell'art.6 legge 14-2-1958, n. 138 (12%) anche in caso di non richiesta reperibilità.

2. Il nastro lavorativo del personale viaggiante è di 12 ore giornaliere. Le eventuali eccedenze per comprovate esigenze di esercizio, sono individuate e regolate aziendaliamente dalle parti.

Art. 39 - Lavoro straordinario

(art. 28, A.N. 28.11.2015)

1. Fermo restando quanto previsto dal **successivo articolo 81**, si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui al **precedente articolo 37, comma 1, primo capoverso**, 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 **precedente articolo 37, comma 1**.

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 alinea del comma 8 del precedente articolo 37**, 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 individuati tra azienda e lavoratore.

Art. 40 - Riposo periodico

(A.N. 25.7.1997, art. 14)

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

2. 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.

3. 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.

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

Art. 41 - Ferie

(art. 10, CCNL 12.3.1980: art. 5, A.N. 27.11.2000)

1. I lavoratori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie, con la corresponsione della retribuzione normale di cui al **successivo articolo 67, comma 1** nelle seguenti misure:

- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
- 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.

2. Ogni settimana di ferie sarà ragguagliata a 6 (sei) giorni lavorativi; tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ciascun giorno fruito come ferie verrà computato per 1,2 (uno virgola due).

3. Le ferie saranno ridotte, in proporzione al totale delle assenze verificatesi nell'anno al quale si riferiscono, per aspettativa o per permesso non retribuito, per chiamata di leva, per richiamo alle armi, per provvedimenti disciplinari definitivi, per detenzione.

4. Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro non produrranno alcuna riduzione delle ferie.
5. Le assenze per altri motivi verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono non daranno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni. La franchigia non opererà qualora tali assenze superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso, le ferie saranno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze. Non è ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata.
6. In caso di inizio o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, spetterà al lavoratore il godimento delle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestato; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
7. Il trattamento di cui al presente articolo relativo al primo scaglione di anzianità (25 giorni), assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti attribuiti aziendali per lo stesso titolo.
8. Restano in vigore i trattamenti per ferie di miglior favore ai lavoratori in servizio al 31 marzo 1980.

Art. 42 - Festività nazionali ed altre ricorrenze festive

(art. 16, CCNL 23.7.1976)

1. Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli articoli 1 e 2 (escluse le domeniche) della legge 27 maggio 1949, n. 260, e quello del Santo Patrono, per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.
2. Oltre alla retribuzione normale di cui al **successivo articolo 67, comma 1**, nulla compete ai lavoratori che non prestino servizio per effetto della festività, mentre quando le festività coincidono con il giorno di riposo (domenicale o periodico) regolarmente goduto, essi hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da aggiungersi al periodo di ferie annuali oppure, ove ciò non sia possibile, ad una quota giornaliera di retribuzione normale.
3. Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività sopra richiamate compete, oltre alla retribuzione normale, il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione per il lavoro festivo.
4. Ai lavoratori che prestano la loro opera in giornate di festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale o periodico), fermo restando l'obbligo dell'azienda di far godere il riposo in altro giorno, spetta il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Art. 43 - Festività soppresse

(art. 29, A.N. 28.11.2015)

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 CCNL 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. 44 - Permessi retribuiti

(art. 6, A.N. 14.12.2004)

1. 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.

2. 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. 45 – Congedo matrimoniale

(CCNL 23.7.1976, art. 52)

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

2. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

Art. 46 - Trattamento di maternità

(A.N. 27.11.2000, art. 8)

1. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 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

Tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma dell'accordo medesimo, 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.

47 - Congedo parentale

(art. 33 p. 3, A.N. 28.11.2015)

1. 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), Lelle 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:

- in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e s.m.i., e del D.lgs. n. 234/2007;

- 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 Legge n. 473/1925 e della Legge n. 138/1958;
- per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.

2. 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.

3. Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

4. Salvo casi di aggettiva 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.

5. 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.

6. Ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D.lgs. 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 Part-Time. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale, ai fini del completamento dell'orario.

Art. 48 - Permessi parentali

(art. 33 p. 2, A.N. 28.11.2015)

1. 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 mezza giornate.

2. 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. 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.

Art. 49 - Tutela dei soggetti portatori di handicap

(p.14, A.N. 2.10.1989; art. 3, A.N. 11.4.1995; art. 32, A.N. 28.11.2015)

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 mezza 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 RSA/RSU 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.

5. Potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze del servizio, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità.

6. Le ore lavorative non effettuate potranno essere recuperate, compatibilmente con l'esistente organizzazione del lavoro in azienda, senza la corresponsione di alcuna maggiorazione o indennità.

7. Con riferimento a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, le parti interverranno sulle Autorità competenti affinché, al fine di agevolare gli utenti portatori di handicap, pongano in essere concreti interventi atti ad eliminare o superare le barriere architettoniche e ogni fattore limitativo all'uso del mezzo pubblico.

Art. 50 - Tossicodipendenti ed etilisti

(p. 13, A.N. 2.10.1989; art. 5, AN. 11.4.1995)

1. Pur ritenendo che il problema della tossicodipendenza rientri nelle competenze degli organismi preposti a tale scopo dalla legge e non in quelle dell'azienda, tuttavia, di fronte alla gravità del fenomeno, le parti ritengono di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti di tale problema.

Conseguentemente si conviene quanto segue:

Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concederanno, al lavoratore che ne faccia richiesta permessi non retribuiti, motivati dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuino terapie di riabilitazione da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate, riconosciute dalle competenti istituzioni.

2. Parimenti, le aziende potranno concedere a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, periodi di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate, riconosciute dalle competenti istituzioni. Ove il programma terapeutico di riabilitazione lo consenta, il lavoratore tossicodipendente a tempo indeterminato, può avanzare all'azienda formale richiesta, corredata dalla relativa documentazione, per ottenere una diversa posizione di lavoro idonea alle proprie capacità lavorative nonché alla possibilità di prosecuzione della terapia di recupero. Ove possibile, l'azienda farà ricorso alle procedure di cui al penultimo comma dell'articolo 3 del regolamento allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, a seconda delle condizioni del lavoratore interessato.

3. I periodi di aspettativa non retribuita e/o quelli trascorsi nella nuova posizione di lavoro assegnata ai sensi del comma che precede non possono eccedere complessivamente la durata del programma di riabilitazione e, comunque, il limite di tre anni.

4. Ai lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, troveranno applicazione i due commi che precedono.

5. Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 51 - Diritto allo studio

(art. 53, CCNL 23.7.1976; Intesa nazionale 10.2.1978)

1. I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura e la propria formazione professionale, intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali scuole, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza in ore anche parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro per un numero di ore doppio di quello richiesto come permesso retribuito.

2. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale della forza occupata nell'azienda; dovrà comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività produttiva.

3. I lavoratori interessati dovranno presentare apposita domanda scritta alla direzione aziendale e fornire a questa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

4. Il presente istituto è nettamente distinto da quello di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Mentre l'art. 10 della legge 300 tutela la partecipazione dei lavoratori studenti ai corsi e/o agli esami della scuola primaria, secondaria inferiore e superiore, e universitaria statale, pareggiata o legalmente riconosciuta, il presente articolo riguarda la partecipazione ai corsi specificamente definiti "corsi sperimentali per lavoratori" o corsi delle 150 ore.

5. I corsi di cui al presente articolo, in generale, sono stati individuati in:

- corsi di recupero dell'obbligo gestiti direttamente dallo Stato ed organizzati dal Ministero della PI. oppure delegati alle Regioni;
- corsi abbreviati presso le scuole medie superiori corrispondenti ad un biennio unitario di scuola secondaria di secondo grado;
- corsi monografici presso le scuole medie superiori; specializzazioni per diplomati;
- corsi monografici presso le università.

Si tratta, dunque, di corsi - ad eccezione di quelli di recupero dell'obbligo, del tutto particolari in quanto finalizzati ad accrescere le capacità intellettuali e culturali dei lavoratori.

6. Data la netta distinzione dei due istituti, ne deriva che i benefici previsti dall'art. 10 legge 300/1970 e dal presente articolo non sono fra loro cumulabili, fermo restando che i permessi retribuiti per esami previsti dallo stesso art. 10 non sono assorbiti dalle agevolazioni di cui al presente articolo.

Poiché nel caso del presente articolo si tratta di corsi istituiti o confermati di anno in anno dal Ministero della PI. oppure, in alcuni casi, dalle Regioni e dagli enti locali, ove tali corsi non siano istituiti diviene di fatto inapplicabile la concessione ivi prevista.

7. Resta fermo il principio che, consistendo il beneficio nella concessione di un permesso retribuito, qualora la frequenza del corso non comporti l'integrale utilizzazione della quota annuale o del monte totale delle 150 ore non sono ammessi sistemi compensativi.

8. La percentuale del 2% va riferita all'intero triennio e non a ciascuno degli anni che lo compongono e deve intendersi riferita alla forza numerica del personale di ruolo alla data di inizio del triennio. L'iniziativa per il godimento dei benefici di cui al presente articolo spetta al singolo lavoratore, che dovrà fornire idonea documentazione di iscrizione, assumendo l'impegno di presentare mensilmente un certificato con l'indicazione delle ore di effettiva frequenza.

9. L'articolo 7, lett. c) riserva all' "area aziendale" la disciplina del godimento del diritto allo studio.

10. In considerazione della possibilità che il numero dei richiedenti superi la quota triennale prestabilita di beneficiari, i contratti di alcuni settori hanno previsto criteri di assegnazione del beneficio basati sull'anzianità, sull'età, sul tipo di corso che si intende frequentare, ecc.

Art. 52 - Formazione permanente Diritto allo studio

(art. 8, AN. 14.12.2004)

1. Fermo restando quanto previsto dal precedente articolo 51, 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.

2. In tale contesto, le parti nazionali valuteranno la compatibilità della previsione di cui al precedente articolo 51, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo (legge n. 53/2003).

Art. 53 - Volontariato

(art. 6, A.N. 11.4.1995)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 17 della legge 11 agosto n. 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori, che fanno parte delle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge

predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni in atto aziendali.

2. A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

Art. 54 - Reperibilità

(art. 9, A.N. 27.11.2000)

1. 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.

2. Modalità, compensi, individuazione dei lavoratori interessati alla copertura dei turni, saranno oggetto di apposita contrattazione a livello aziendale.

3. 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. 55 - Pari opportunità ed azioni positive

(art. 1, A.N. 11.4.1995; art. 16, A.N. 25.7.1997)

1. I comitati CPO di livello aziendale faranno riferimento a quello costituito a livello nazionale.

2. In attuazione dell'articolo 1, punto a), della legge 125/91, 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.

3. In occasione di reclutamento 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.

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

5. Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alle disposizioni del testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità approvato con D.lgs. 26.03.2001 n. 151, debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

Art. 56 - Molestie sessuali

(art. 15, A.N. 25.7.1997)

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

2. Le aziende, le organizzazioni sindacali e i comitati per le pari opportunità, ove costituiti, dovranno dare divulgazione e dare atto a tutti gli adempimenti necessari per l'attuazione della raccomandazione CEE del 27 novembre 1991.

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

Art. 57 - Cral

(art. 9, A.N. 14.12.2004)

1. Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'articolo 11 della legge n. 300/1970, considerando il "tempo libero" come fattore positivo e come recupero psicofisico 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. 58 - Patente di guida e CQC

(art. 35, A.N. 28.11.2015)

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 commi 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 di cui al **successivo articolo 68**.
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 rassegnazione, 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 del **precedente articolo 7, lett. c)**, che in tal senso viene dalle parti integrate 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 comporta, 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. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data del 28 novembre 2015.
10. 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. 59 - Disciplina relativa al personale inidoneo

(A.N. 27.6.1986)

1. In caso di accertata inidoneità del lavoratore alle mansioni della propria qualifica, la direzione aziendale, ferme restando le norme di legge in vigore, ove sussista la disponibilità di posti in organico verificata ai sensi del precedente articolo 7, lettera c), procede alla collocazione del lavoratore in altra qualifica professionale per la quale sussista l'idoneità, preferendo, ove possibile, l'inquadramento nello stesso livello contrattuale, professionale e retributivo.

2. Al lavoratore che non abbia maturato 10 anni di anzianità nella qualifica rivestita, per la cui funzione è stato dichiarato inidoneo, sarà erogato il trattamento economico relativo alla nuova qualifica nella quale è stato collocato, seguendone da quel momento la dinamica.

3. Al lavoratore che ha maturato 10 anni nella qualifica, per le cui mansioni è stato dichiarato inidoneo, sarà attribuito il trattamento economico della nuova qualifica assegnategli maggiorato di assegno ad personam, pari alla differenza fra il trattamento, riferito alla retribuzione normale, della qualifica di provenienza e quello della nuova qualifica assegnata.

Tale assegno sarà assorbito in ogni caso di aumenti retributivi, con esclusione dell'indennità di contingenza e di eventuali aumenti retributivi interconfederali. L'assorbimento stesso avverrà in modo graduale e continuo fino a copertura dell'intero ammontare dell'assegno ad personam; l'importo da assorbire di volta in volta sarà pari al 50% degli aumenti retributivi contrattuali nazionali ed aziendali ed al 100% di quelli conseguenti a provvedimenti di avanzamenti o promozioni.

4. Ai lavoratori ritenuti inidonei saranno applicate tutte le normative contrattuali relative alle qualifiche ed al profilo professionale in cui sono ricollocati, compreso l'orario di lavoro e la disciplina dei turni.

5. Gli anni di anzianità maturati nelle qualifiche di cui alla legge n. 30/1978, si cumulano con quelli maturati nelle qualifiche stabilite contrattualmente, nelle quali dette qualifiche sono confluite a seguito di accordo tra le parti.

6. Resta ferma la procedura di cui all'articolo 29 del regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

7. Resta in ogni caso a carico delle aziende, il costo degli accertamenti sanitari di cui sopra.

Art. 60/A-Traslochi (norma per le aziende ASSTRA)

(art. 22/A, CCNL 23.7.1976)

1. Premesso che il trasloco comandato per ragioni di servizio non deve comportare un onere per l'agente, agli agenti traslocati per dette ragioni compete:

- 1) un congedo straordinario retribuito non inferiore a 3 giorni;
- 2) il trasporto gratuito, sulle linee sociali, dell'agente, dei familiari conviventi ed a carico e delle masserizie;
- 3) il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
- 4) il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando l'agente non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare il quartiere e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso;
- 5) un preavviso di giorni 60.

2. Agli agenti traslocati per punizione è dovuto il trattamento di cui ai punti 2), 3) e 4).

3. È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasloco in atto presso la propria azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

Art. 60/B - Trasferimenti e indennità (norma per le aziende ANAV)

(art. 22/B, CCNL 23.7.1976)

1. Al lavoratore che sia trasferito, per accertate esigenze di servizio, dalla località di residenza assegnata dall'azienda ad altra località di residenza che comporti l'effettivo trasferimento, verrà corrisposto l'importo della spesa di trasporto per sé e per i familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in prima classe) e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione normale, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione normale. L'ordine di trasferimento sarà comunicato al lavoratore almeno venti giorni prima in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

2. Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza, l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

3. Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempre che questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

4. Al lavoratore che chiede il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

5. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza, anche persone a carico, e che venga esonerato non per motivi disciplinari, nei primi sei mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come al primo capoverso del presente articolo per trasferirsi nuovamente al luogo di origine.

Art. 61 -Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio

(art. 23, CCNL 23.7.1976)

1. Le norme per la fornitura dell'alloggio e la corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio sono concordate aziendalmente.

Art. 62/A - Vestiario uniforme (norma per le aziende ASSTRA)

(art. 50, CCNL 23.7.1976)

A) Personale ferrotranviario

1. Il personale ferrotranviario al quale sia prescritto di indossare il vestiario uniforme, ha diritto all'assegnazione da parte dell'azienda dei seguenti indumenti:

a) personale viaggiante e di stazione a contatto col pubblico:

- una divisa (giacca e pantaloni) all'anno;

- un berretto all'anno;

- un cappotto ogni 4 anni;

b) ispettori viaggianti, controllori e capilinea delle tranvie urbane:

- un impermeabile ogni 4 anni in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a);

c) cantonieri e manovali di stazione:

- un berretto oppure un cappello di paglia all'anno;

d) operai delle officine e dei depositi:

- una tuta all'anno.

2. La determinazione delle qualifiche cui spetta, in base al precedente comma, la fornitura del vestiario uniforme, è concordata aziendalmente.

3. La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezioni) è sostenuta nella misura:

- del 70% dall'Azienda e del 30% dal personale per gli indumenti, di cui alle lettere a) e b);

- del 100% dall'azienda per il berretto o cappello di paglia, di cui alla lettera c);

- del 50% dall'azienda e del 50% dal personale per la tuta, di cui alla lettera d).

4. La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti l'uniforme vestiario, la confezione delle uniformi e le forniture inerenti, sono disposti dalla Direzione, previ accordi con la RSA

5. Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale che, per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

6. Ad ogni agente è data facoltà di conservare il trattamento di vestiario uniforme in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

B) Il personale della navigazione interna (lacuale e lagunare)

Al personale della navigazione interna (lacuale e lagunare) cui sia prescritto di indossare il vestiario uniforme, ha diritto alla assegnazione da parte dell'azienda dei seguenti indumenti:

1) Personale navigante dei servizi lacuali e lagunari:

a) personale di coperta a contatto col pubblico:

- una divisa all'anno, costituita da giacca e pantalone (per i marinari la giacca potrà essere sostituita da un camiciotto all'anno ed una maglia ogni diciotto mesi);

- un berretto all'anno;

- un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;

- un impermeabile o incerato a seconda della qualifica, ogni quattro anni;

b) personale di coperta non a contatto col pubblico:

- un incerato con cappuccio o sud-ovest ogni quattro anni;

- un berretto all'anno;

c) personale di macchina:

- due abiti da lavoro (uno di tela ed uno di fustagno) ogni due anni;

- un berretto di tessuto all'anno oppure

- un berretto di pelle ogni quattro anni;

d) personale con mansioni prevalentemente di coperta e saltuariamente di macchina:

- una tuta ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera a);

e) personale con mansioni prevalentemente di macchina e saltuariamente di coperta:

- una divisa ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera c).

2) Personale a terra dei servizi lacuali e lagunari:

a) uscieri:

- una divisa all'anno;

- un berretto all'anno;

- un cappotto ogni cinque anni;

- un impermeabile ogni cinque anni;

b) fattorini di ufficio e portieri:

un berretto all'anno;

c) operai dei cantieri e dei depositi:

- un abito di lavoro all'anno.

3) Personale dei servizi lacuali:

a) assistenti di agenzia (ai pontili):

- una divisa all'anno;

- un berretto all'anno;

- un cappotto ogni quattro anni;

- un impermeabile ogni quattro anni;

b) applicati di agenzia (ai pontili) e gestori:

- un berretto all'anno;

c) manovali addetti agli scali e alle agenzie:

- un abito da lavoro all'anno;

- un copricapo con fiocco (calotta) all'anno;

- un impermeabile ogni quattro anni o più anni a seconda delle condizioni di servizio aziendali;

4) Personate dei servizi lagunari:

a) bigliettai e pontonieri:

- una divisa all'anno;

- un berretto all'anno;

- un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;

- un impermeabile o incerato ogni quattro anni, ad esclusione dei bigliettai di agenzia;

b) carbonai:

- una tuta ogni otto mesi;
- un berretto all'anno;
- un incerato con sud-ovest ogni quattro anni;
- un paio di stivali di gomma ogni quattro anni;

c) agenti addetti al lavaggio dei natanti:

- un paio di stivali di gomma ogni quattro anni di aggiunta agli indumenti ad essi spettanti in base ai precedenti punti.

7. La determinazione delle qualifiche cui spetta, in base al precedente comma, la fornitura del vestiario uniforme, è concordata aziendalmente.

8. La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezione) è sostenuta per il 70% dall'azienda e per il 30% dal personale, ad eccezione di quella relativa all'abito da lavoro di cui al punto 2), lettera c), che è sostenuta in parti uguali dall'azienda e dal personale, e di quella relativa al berretto di cui al punto 2, lettera b), e al punto 3), lettera b), che è a totale Carico dell'azienda.

9. La scelta e [l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari, costituenti l'uniforme vestiario, la confezione delle uniformi e le forniture inerenti, sono disposti dalla Direzione, previ accordi con la RSU/RSA

10. Agli impianti viene assegnata a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale, che, per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

11. Ad ogni agente è data facoltà di conservare il trattamento di vestiario uniforme in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

C) Personale dei servizi automobilistici di linea extraurbani

Il vestiario uniforme obbligatorio per il personale dei servizi automobilistici di linea extraurbani è costituito dai seguenti indumenti:

a) autisti e bigliettai:

- una divisa (giacca e pantaloni);
- un berretto;
- una giubba di pelle;
- uno spolverino o due camicie od altro
indumento sostitutivo;

b) controllori:

- un impermeabile in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a).

12. La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuto e confezione) è ripartita come segue:

- 70% a carico dell'azienda;
- 30% a carico del personale.

13. La durata degli indumenti è fissata come appresso:

- un anno: divisa, berretto, spolverino o indumento sostitutivo;
- quattro anni: impermeabile;
- sei anni: giubba di pelle.

14. La scelta è l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti la uniforme e le forniture inerenti, saranno disposti dalla Direzione, previ accordi con la RSU/RSA.

15. Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, eco., per essere dati in uso al personale che, per le sue mansioni, deve stare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

16. Agli operai viene infine annualmente assegnata una tuta il cui costo è per il 50% a carico dell'azienda e per il 50% a carico dell'operaio.

NOTA A VERBALE

Tali trattamenti, in carenza di regolamentazione aziendale, sono da considerarsi come minima garantito.

Art. 62/B - Vestiario uniforme (norma per le aziende ANAV)

(art. 50, CCNL 23.7.1976)

1. Il personale viaggiante, compresi i controllori, deve indossare in servizio la divisa che risulta composta dai seguenti capi:
 - berretto;
 - camicia;
 - pantaloni;
 - giacca;
 - cappotto oppure giubba di pelle;
 - divisa per le hostess.
2. Il periodo di durata di ciascun capo di vestiario è così stabilito:
 - berretto (un anno);
 - camicia (un anno);
 - pantaloni (un anno);
 - giacca (due anni);
 - cappotto (quattro anni);
 - giubba di pelle (otto anni).
3. Per accordo tra la direzione aziendale e le RSU/RSA potrà essere adottata anche la divisa estiva. In questo caso, al lavoratore, nello spazio di 4 anni, verranno forniti i seguenti capi di vestiario:
 - 2 berretti;
 - 4 camicie;
 - 2 pantaloni estivi;
 - 2 pantaloni invernali;
 - 1 giacca estiva;
 - 1 giacca invernale;
 - 1 cappotto.
4. Il berretto con fregio ed una camicia all'anno vengono concessi gratuitamente dall'azienda.
5. Gli altri capi sopra elencati e una ulteriore camicia all'anno verranno pagati per il 70% dall'azienda e per il 30% dal lavoratore.
6. Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno.
- Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.
7. Il pagamento da parte del dipendente della somma a suo carico verrà fatto in quote mensili che il datore di lavoro tratterrà sulla paga.
8. Il numero delle quote corrisponderà alla metà dei mesi di durata di ciascun indumento.
9. La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti la uniforme di cui al primo comma, saranno disposti dalla direzione dell'azienda, previ accordi con le R.SU/RSA
10. Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto e la camicia che saranno forniti all'atto di entrata in servizio.
11. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate oltre naturalmente a corrispondere, fino al termine, il residuo debito per le quote a suo carico.
12. Nel caso di collocamento in quiescenza il lavoratore tratterrà gli indumenti in dotazione senza alcuna ulteriore trattenuta.
13. È concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui versate e non usufruite. L'azienda potrà rivalersi dell'importo delle quote rimaste a suo credito e su ogni somma spettante a qualsiasi titolo ai dipendenti in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.
14. Al personale assunto a termine l'azienda fornirà in uso per la durata del servizio il berretto con fregio e la camicia.

Art. 63 - Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

(art. 34, A.N. 28.11.2015)

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 irrognerà 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 irrognerà 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 all. A) al R.D. 148/1931 è sostituito 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 dell'articolo 7, lettera e), 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 prevedranno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimaste 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 dell'art. 7, lettera e), 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. 64 - Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria

(art. 36, A.N. 28.11.2015)

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 al precedente articolo 35, lett. B). 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 35, lett. B), 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 del precedente articolo 7, lett. c), 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) evidenzi difformità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la procedura di cui al precedente articolo 9, lett. A);

b) ai sensi del precedente articolo 7, lett. e), 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 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 del successivo articolo 84.

7. È 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 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.

Art. 65 - Fondo Bilaterale di Solidarietà

(art. 37, A.N. 28.11.2015)

1. La disciplina del Fondo Bilaterale di Solidarietà, nonché le relative procedure relazionali per l'accesso alle prestazioni integrano il presente CCNL, e sono contenute alla successiva APPENDICE n. 2.

Art. 66 -Welfare

(art. 38, A.N. 28.11.2015; Verbale di Riunione 5.4.2017)

1. 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 CCNL, 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).

2. 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.

3. Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente CCNL.

A) Previdenza Integrativa

Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo, secondo le modalità di seguito stabilite.

a) Per l'anno 2017 il contributo Asstra al netto degli oneri di legge è così ripartito: €21,80 entro la fine del mese di luglio e € 12,00 per le cinque mensilità successive. Dal 1.1.2018 al netto degli oneri di legge, sarà versato mensilmente per ogni lavoratore per 12 mensilità nella misura di € 6.80 e riproporzionata esclusivamente nel caso previsto al successivo punto c) della presente lettera A), la stessa non avrà riflessi su nessun istituto retributivo contrattuale o di legge.

b) il contributo di cui al precedente punto a) non è revocabile né sospendibile ed è dovuto per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle Aziende di trasporto pubblico cui si applica il CCNL degli Autoferrotranvieri.

c) Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale il cui rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

d) Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione di cui al precedente punto a).

*e) Per tutti i lavoratori non iscritti al Fondo Priamo a far data del 1.7.2017, il versamento della somma di cui al precedente punto a) comporta l'adesione contrattuale al Fondo medesimo senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al Fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal **punto 17 dell'accordo nazionale 23/4/1988 e sue successive modificazioni**.*

L'eventuale successiva adesione volontaria al Fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'articolo 7 comma 1 lett. a) del vigente statuto di Priamo.

I contributi verranno conferiti al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento ad altro comparto secondo quanto previsto dall'articolo 6 dello Statuto del Fondo.

f) Per i lavoratori già iscritti al Fondo Priamo alla data del 1.7.2017, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, il contributo di cui al precedente punto a) è aggiuntivo rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinato al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL degli Autoferrotranvieri.

g) Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro status.

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Si conviene l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del DPR 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 CCNL 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 CCNL, le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

CAPO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67 - Struttura della retribuzione

(art. 3, A.N. 27.11.2000; art. 5, AN. 14.12.2004)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:
 - a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella 1, colonna A;

- b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella 1, colonna B, comprensiva dell'EDR (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 1, colonna C, e ferma restando la disciplina di cui al **successivo articolo 69**;
- d) importi del T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione) di cui al **successivo articolo 70** (tabella 1, colonna D);
- e) indennità di mensa di cui al **successivo art. 71**;
- f) indennità nazionale di funzione per i quadri di cui al **successivo articolo 72**;
- g) competenze accessorie unificate di cui al **successivo articolo 73**;
- h) trattamenti sostitutivi di cui al **successivo articolo 74**;
- i) assegni ad personam, eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamento ad personam di cui al **successivo articolo 68**;
- j) assegno perequativo di cui al **successivo articolo 75**.

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

3. Vengono altresì confermate le indennità attualmente vigenti, legate ad effettive e/o particolari prestazioni, stabilite dalla contrattazione nazionale (di cui a **prossimi articoli 79, 80, 81, 82/A, 82/B, 83/A e 83/B**).

Art. 68 - Trattamento ad personam

(art. 3 p. 2, A.N. 27.11.2000)

1. Ai lavoratori in servizio alla data del 1° gennaio 2001 sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti ad personam pensionabili e non assorbibili, salvo quanto previsto al successivo comma 4, individuati nel valore indicato nella tabella 2.

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'appendice n. 1 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.

3. 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 articolo 67** relativi alla qualifica rivestita al 31 dicembre 2000 e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata dal 1° gennaio 2001.

4. 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 articolo 67** ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento ad personam di cui al presente articolo.

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.

Art. 69 - Aumenti periodici di anzianità

(art. 3, A.N. 25.7.1997)

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

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

3. 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.

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

Art. 70 - Trattamento distinto della retribuzione

(art. 22, A.N. 25.7.1997)

1. A decorrere dal 1° giugno 1998, è istituito un trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.).
2. Il TDR è escluso dalla base di calcolo del compenso per il lavoro straordinario (feriale, festivo e notturno). Detta esclusione riguarda sia la quota oraria sia la relativa maggiorazione, come stabilita dal **successivo articolo 81**.

Art. 71 - Indennità di mensa

(p. 8, A.N. 2.10.1989)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1990, è corrisposta a ciascun dipendente un'indennità di mensa pari a euro 16,53 mensili.
2. Nel predetto importo è compreso l'ultimo valore consolidato dell'ex indennità sostitutiva di mensa.

Art. 72 - Indennità nazionale di funzione quadri

(p. 6, A.N. 2.10.1989; art. 2 lett. A) p. 8, A.N. 27.11.2000)

1. Ai dipendenti riconosciuti "quadri", ai sensi del **precedente articolo 36**, verrà attribuita una indennità di funzione in cifra fissa, da includere con tale denominazione nella retribuzione normale; detta inclusione è utile a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso quello relativo al trattamento di fine rapporto. Tale indennità è stabilita nelle seguenti misure:

- Euro 72,30 mensili per i lavoratori cui è attribuito il parametro 250 della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- Euro 51,65 mensili per i lavoratori cui è attribuito il parametro 230 della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

2. A livello aziendale potranno essere determinati ulteriori compensi in misura non superiore a quanto stabilito a livello nazionale.

3. L'attribuzione dei compensi di cui al comma 1 deve essere subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in termini di quantità e/o qualità ed i compensi erogati, per l'effetto, solo a consuntivo.

4. I compensi di cui al comma 1 del presente articolo sono classificati tra "i compensi e le indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni".

Art. 73 - Competenze accessorie unificate

(p. 9 alinea 2°, A.N. 2.10.1989)

1. Le competenze accessorie unificate sono individuate negli eventuali valori residui ottenuti a seguito del finanziamento del "terzo elemento salariale" di cui agli **accordi nazionali 29 giugno e 13 luglio 1988**, utilizzato per la definizione della scala parametrica relativa alla classificazione **dell'Accordo nazionale 2 ottobre 1989** ai fini del finanziamento.

Art. 74 - Trattamenti sostitutivi

(art.3, lett. H), A.N.27.11.2000)

1. I trattamenti sostitutivi sono erogati solo al personale in forza alla data del 25 luglio 1997, e sono costituiti dalle seguenti voci: emolumenti di cui **all'articolo 4 bis del CCNL 12 marzo 1980**;
- emolumenti di cui al **punto 4 dell'Accordo Nazionale 2 ottobre 1989** (trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.), con la precisazione che l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova

classificazione non integra la fattispecie di cui al **terzo periodo del punto 4 dell'Accordo Nazionale 2 ottobre 1989** (cfr. Tabella 5);

- emolumenti di cui all'**articolo 4 dell'Accordo Nazionale 25 luglio 1997** (ex nuovo 3° elemento salariale) modificato come segue:

"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 **articolo 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" (cfr. Tabella 5).

Art. 75 - Assegno perequativo

(art. 5, A.N.14.12.2004)

1. Ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, successivamente al 27 novembre 2000, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica ai sensi del **precedente articolo 35, lett. C**), è riconosciuto un assegno perequativo lordo di € 18 che rientra nella retribuzione normale.

2. Tale assegno non verrà più erogato alla attribuzione del parametro successivo a quello di accesso ovvero nei casi di attribuzione di un'altra figura professionale.

3. L'assegno predetto non trova applicazione nel caso del ed. capo-treno che non abbia le necessarie abilitazioni professionali.

Art. 76 - Retribuzione giornaliera ed oraria

(art. 15, CCNL 23.7.1976)

1. L'importo giornaliero della retribuzione normale di cui al **precedente articolo 67, comma 1**, si determina dividendo per 30 il relativo importo mensile.

2. L'importo orario della retribuzione normale di cui al **precedente articolo 67, comma 1**, si determina dividendo l'importo della retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero di lavoro stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale.

Art. 77 - Tredicesima mensilità

(art. 18, CCNL 23.7.1976)

1. Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la tredicesima mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta.

2. A tale effetto si intende per retribuzione normale ultima raggiunta quella del mese di dicembre.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della 13° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno medesimo presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.

Art. 78 - Quattordicesima mensilità

(art. 19, CCNL 23.7.1976)

1. Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 1° e il 20 luglio di ciascun anno, la quattordicesima mensilità nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di giugno.

2. Tale erogazione è frazionabile per mesi interi di servizio nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

A tali effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.

3. I lavoratori assunti prima del 30 giugno percepiscono i dodicesimi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 30 giugno percepiscono alla fine dello stesso anno i dodicesimi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre, sulla base dell'erogazione che, secondo i criteri di cui sopra, sarebbe loro spettata se fossero stati assunti prima del 30 giugno.

4. Ai lavoratori il cui rapporto di impiego cessa prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione normale ultima raggiunta, mentre quelli il cui rapporto di lavoro cessa dopo il 30 giugno devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

Art. 79 - Indennità domenicale

(p.5 lett. B), A.N.21.5.1981; anno 1984 p. 2, lett. B), CCNL 17.6.1982; p. 7, A.N. 2.10.1989)

1. Al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizi in turni avvicendati sarà corrisposta una indennità pari a euro 5,81 per ogni effettiva giornata lavorata in domenica.

2. Tale indennità non competerà qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo e non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia prevista dal CCNL o da accordo o da contratti aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di TFR e di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 80 - Indennità di turno

(p.5 lett. A), A.N.21.5.1981; anno 1984 p. 2, lett. A), CCNL 17.6.1982)

1. Al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizi in turni avvicendati sarà corrisposta una indennità pari a euro 0,52 per ogni effettiva giornata di prestazione.

2. Tale indennità non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia prevista dal CCNL o da accordo o da contratti aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di T.F.R. e di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 81 - Lavoro straordinario, festivo e notturno

(art. 11, CCNL 12.3.1980: anno 1984 p. 1, lett. B), CCNL 17.6.1982)

1. Si considera lavoro straordinario quello definito dal precedente articolo 39.

2. Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel 1° comma del precedente articolo 42.

3. Si considera lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 5 antimeridiane.

4. Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno ai lavoratori adibiti a mansioni di "guardiano di notte".

5. La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dalle leggi vigenti nel settore è computata sulle quote orarie della retribuzione normale di cui al precedente articolo 67, comma 1, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità, e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 10%.

6. La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere per tutte le aziende il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario (20%) e calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui al precedente articolo 67, comma 1, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

7. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui al precedente articolo 67, comma 1, aumentate dei ratei di 13° e 14° mensilità, sono rispettivamente fissate per tutte le aziende nel 20% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 30% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

8. Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili.

9. Il lavoratore chiamato in servizio il giorno destinato al riposo periodico per un tempo inferiore all'orario normale giornaliero ha diritto, oltre al trattamento spettante per le ore lavorate, al 50% della retribuzione tabellare per le restanti ore non lavorate. Eventuali percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario,

festivo e notturno, in atto presso le singole aziende in misura superiore a quelle previste dal presente articolo, saranno riproporzionate fino a concorrenza:

- in via immediata, con riferimento a tutti gli incrementi delle basi di calcolo, derivanti dall'applicazione del presente contratto;
- e, progressivamente nel tempo, con riferimento ad ogni ulteriore incremento della base di calcolo derivante sia dall'inserimento di nuovi elementi retributivi sia dall'aumento di quelli già inseriti (con esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità).

Art. 82 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori residenza

(art. 30, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti si impegnano a definire entro la vigenza dell'accordo nazionale di rinnovo in atto una norma che unifichi i trattamenti attualmente previsti dai **successivi articoli 82/A, 82/B, 83/A e 83/B**.
2. A tal fine si conviene che nello stesso periodo di vigenza restano congelati gli importi attualmente riconosciuti a titolo di trasferta.

Art. 82/A - Indennità di trasferta (norma per le aziende ASSTRA)

(art. 20/A.CCNL 23.7.1976)

1. Ogni agente che, per ordine ricevuto per ragioni di servizio debitamente riconosciute, deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, ha diritto a una indennità di trasferta che si compone di diaria e di pernottazione.
2. Per residenza si intende la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, rimpianto, l'officina, la tratta, ecc., a cui l'agente appartiene.
La specificazione degli elementi sopra indicati è stabilita aziendalimente tenendo presenti le particolari condizioni tecniche degli impianti.
3. La indennità di diaria è corrisposta come segue:
 - a) nelle ferrovie: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 7 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 4 ore, ma non le 7;
 - b) nelle linee di navigazione interna: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 8 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 5 ore, ma non le 8;
 - c) in tutti gli altri servizi: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 12 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 7 ore, ma non le 12.Nessuna indennità di diaria è dovuta quando l'assenza dalla residenza sia inferiore alle durate minime sopra stabilite.
4. L'indennità di pernottazione è corrisposta quando l'agente rimane assente dalla residenza, ne parte o vi ritorna nell'intervallo di tempo dalle ore 22 alle 5 ed abbia titolo alla intera o alla parziale indennità di diaria.
5. Quando l'agente, per recarsi fuori residenza o per ritornarvi, si serva dei treni o delle corse, la durata delle assenze si misura sull'ora effettiva di partenza e di arrivo dei treni o delle corse stesse.
6. Le trasferte si liquidano per periodi di 24 in 24 ore, a decorrere dall'ora di partenza.
Quando l'agente si assenta dalla propria residenza più volte in uno stesso periodo di 24 ore, le durate delle assenze si cumulano, computando il periodo di 24 ore dall'ora di partenza per la prima missione. Per ogni periodo di 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.
7. Al personale viaggiante di tutti i servizi extraurbani (ferrovie, tranvie, navigazione interna, ecc.) compete l'indennità di trasferta sin dal primo giorno solo quando venga comandato a prestare servizio in un deposito o rimessa diversi dai propri.
8. Il trattamento da farsi al personale dei servizi urbani, che venga distaccato ad altro deposito, rimessa, impianto, zona, ecc., è concordate aziendalimente. Esso non spetta al personale che effettui il servizio a rotazione tra le diverse zone.
9. L'indennità di trasferta è corrisposta all'agente in base alla qualifica di cui esplica le mansioni.
10. Non compete alcuna indennità di trasferta:

a) al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;

b) quando la distanza dalla residenza alla località della missione sia inferiore a tre chilometri, sempreché, tra questa e quella, esistano mezzi di trasporto che permettano all'agente, senza spese a suo carico, di raggiungere la propria residenza negli intervalli del turno di servizio purché almeno uno di questi raggiunga la durata di due ore.

11. L'indennità di trasferta è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- trasferta (diaria e pernottazione): 90%,
- diaria interna: 50%,
- diaria parziale: 15%,
- pernottazione senza dormitorio: 40%,
- pernottazione con dormitorio: 10%.

12. Sono considerate aziendali le indennità da corrispondersi per le trasferte effettuate fuori dalla rete sociale oppure su linee distaccate da quella ove l'agente ha la propria residenza e per le trasferte nell'ambito della rete sociale, che si effettuino a distanza superiore a km. 90 dalla residenza.

13. Non sono considerati in trasferta gli agenti delle aziende disastrose i quali, a seguito della distruzione degli impianti o locali, debbano venir dislocati giornalmente per lavori di ricostruzione o per raggiungere la sede provvisoria cui sono adibiti, sempreché la azienda provveda a trasportarli a proprie spese dalla residenza al posto di lavoro e viceversa e corrisponda loro un compenso pari ad un terzo della diaria intera, per ogni giornata in cui avviene lo spostamento.

14. È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasferta in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

15. Nei confronti del personale degli autoservizi di linea extraurbani non trovano applicazione i punti 8, 13 e 14 che precedono.

Art. 82/B - Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento (norma per le aziende ANAV)

(art. 20/B, CCNL 23.7.1976; A.N. 16.7.1987; A.N. 24.4.1990; A.N. 6.5.1996;
art. 2, A.N. 25.7.1997; AN. 21.12.1998; A.N. 28.8.2001; art. 30, A.N. 28.11.2015)

Indennità di trasferta

A) Personale impiegatizio

1. All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% di 1/25° della retribuzione tabellare di cui al precedente l'articolo 67, lettera a).

2. Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in trasferta fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori a dieci giorni nel mese, tale indennità verrà ridotta al 20%.

3. Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente dell'impiegato, l'indennità verrà ridotta al 15%.

4. Le indennità di cui alla lettera d) non saranno dovute nel caso che l'assenza dalla sede per trasferta non superi le 21 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 21 ore tali indennità verranno corrisposte per tutta la durata della trasferta stessa.

5. Le indennità di cui alla lettera d) non fanno parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumuleranno con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

6. Può essere concordata localmente o aziendaliamente una diaria fissa.

B) Personale viaggiante

Le modalità di erogazione della indennità di trasferta sono determinate e corrisposte in base alle seguenti norme:

a) valori dell'indennità di trasferta:

A decorrere dal 1° gennaio 2002 i valori dell'indennità di trasferta sono i seguenti:

- *trasferta intera*Euro 39,82

- *frazione di 2/3*

- *di trasferta*.....Euro 26,55

- *frazione di 1/3*

- *di trasferta*..... Euro 13,27;

b) corresponsione della indennità di trasferta:

- l'indennità di trasferta è corrisposta nei casi e con le modalità seguenti:

1. al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore, nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;

2. al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;

3. al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 chilometri, calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;

4. al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza;

c) frazionamento dell'indennità di trasferta:

- nei casi di cui alla lettera b) l'indennità di trasferta, composta da tre frazioni di importo uguale, è corrisposta:

- nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;

- nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;

- nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 7 e fino a ore 14. La trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3 e 4 della lettera b) del presente articolo quando l'assenza, limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purché detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19,00 e le 22 per il secondo pasto;

d) calcolo della durata della trasferta:

- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso. Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione della indennità di trasferta;

e) pernottamento:

- qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicuratosi dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di una frazione e, in sua sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di euro 0,26;

f) servizi turistici:

- nei servizi effettuati in occasione delle gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di euro 0,52 per ogni pasto;

g) altre modalità di calcolo e di corresponsione della trasferta sono le seguenti:

- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui al **successivo articolo 83/B**;

- al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera b) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate al **successivo articolo 83/B**, si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo **stesso articolo 83/B**;

- per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore;

- nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'articolo 81;
- in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfetario pari a:
 - una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 8 a 12 ore;
 - due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 12 a 18 ore;
 - tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 18 a 24 ore.

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.

Ferma restando la nozione di residenza definita al precedente punto B) lett. g), terzo alinea, del presente articolo e l'appartenenza di tale istituto alla competenza dell'area nazionale, 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 presente articolo.

Indennità di pernottamento

L'indennità di pernottamento nella misura di 1/3 dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo, compete al personale salariato costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la trasferta comprensiva della quota di (1/3) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a euro 0,26.

NOTA A VERBALE

Tale indennità assorbe la maggiorazione per lavoro notturno.

Art. 83/A - Indennità di diaria ridotta (norma per le aziende ASSTRA)

(art. 21/A, CCNL 23.7.1976; art. 13, CCNL 12.3.1980)

1. Il personale di macchina e dei treni, nonché quello navigante, quando deve prestar servizio di turno fuori dalla propria residenza per un periodo non inferiore alle 6 ore continuative, ha diritto ad una indennità di diaria ridotta. Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative, 24%;
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative, 9%.

2. La diaria ridotta è dovuta al personale di macchina e dei treni, nonché a quello navigante, anche quando esso, prestando servizio di turno, debba rimanere assente dalla propria residenza in modo non continuativo per un periodo superiore alle 10 ore, ivi comprese le soste, purché in tale periodo non vi sia permanenza in residenza di durata uguale o superiore a 2 ore ininterrotte.

Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi di assenza non continuativa superiore alle 14 ore, 24%;
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore, ma non alle 14, 13%.

3. Al personale di cui ai precedenti punti, quando pernotta per ragioni di servizio fuori della propria residenza dalle ore 22 alle 5, compete l'indennità di pernottazione nelle misure previste al **punto 11 del precedente l'art. 82/A.**

4. Le ore comprese tra la 1 e le 5 antimeridiane non sono computabili agli effetti della diaria quando si corrisponda l'indennità di pernottazione. Nelle 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

Quando l'assenza dalla residenza supera le 24 ore continuative, il personale di cui trattasi fruisce, a decorrere dall'inizio del secondo periodo di 24 ore, del trattamento di trasferta di cui al **precedente articolo 82/A.**

5. Per la determinazione della residenza vale quanto detto **al punto 2) del precedente articolo 82/A.**

6. È data facoltà al personale di conservare il trattamento di diaria ridotta e di pernottazione in atto presso la rispettiva azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

7. Al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, competono le diarie ridotte e le pernottazioni con le modalità innanzi fissate e secondo le percentuali appresso indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative, 24%;

- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative, 9%;
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 14 ore, 24%;
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore ma non alle 14 ore, 13%.

Nei confronti di quest'ultimo personale non trova applicazione il punto 6 del presente articolo.

Art. 83/B - Indennità di concorso pasti

(norma per le aziende ANAV)

(art. 21/B, CCNL 23.7.1976)

1. Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trovi abitualmente nelle stesse località diverse dalla propria residenza, e che deve consumare uno o più pasti fuori dalla residenza medesima, percepirà, per ogni pasto, una indennità denominata "concorso pasti" di importo pari al 25% di una frazione dell'indennità di trasferta di cui **alla lettera a) del punto B) del precedente articolo 82/B.**
2. L'indennità non è dovuta al personale che -fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19,00 e le ore 22 per il secondo pasto - permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.
3. L'indennità di concorso pasti assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.
4. La stessa indennità di concorso pasti compete al personale di riserva comandato in sostituzione di personale assente per riposo, ferie, malattia, infortunio, permessi, oppure intensificazione, soccorsi, sussidi di linea, quando sulle stesse linee il personale titolare fruisca di concorso pasto.
5. Qualora il personale di riserva sia comandate su linee distaccate, non facenti capo alla sua residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui al **precedente articolo 82/B.**

Art. 84 - Retribuzione aziendale

(art. 3 p. 4, A.N. 27.11.2000)

1. La retribuzione aziendale è articolata come segue:
 - compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;
 - premio di risultato di cui al **successivo articolo 87;**
 - altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal **successivo articolo 87, comma 12.**

Art. 85 – Semplificazione e razionalizzazione della retribuzione aziendale

(art. 3 p. 3, A.N. 27.11.2000)

1. Si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzarne una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi.
2. In relazione all'applicazione della nuova classificazione, gli istituti salariali aziendali 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.
3. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

Art. 86 - Retribuzione aziendale per i nuovi assunti

(art. 3 alinea 2°, Accordo preliminare 2.3.2000)

1. Nell'ambito del processo di semplificazione e di una razionalizzazione degli elementi della retribuzione aziendale, di cui al **precedente articolo 85,** verrà definita 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 al **successivo articolo 87.**

Art. 87 - Premio di risultato

(art. 6, A.N. 25.7.1997)

1. 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 e successive integrazioni, con i quali definire un premio di risultato.
2. 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
3. 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.
4. Al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale triennale, nel rispetto del principio della autonomia dei cicli negoziali.
5. La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale sul premio di risultato dovrà essere avanzata con le modalità e nel rispetto delle procedure previste dal **precedente articolo 8.**
6. 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 performance specifiche sulle quali può eventualmente essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.);
 - 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.
7. Fermo quanto previsto dal **precedente articolo 3, comma 5, lett. B)**, 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.
8. 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.
9. 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.
10. Il premio di risultato, per sua natura incerto, avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati.
11. Il premio non rientra nella retribuzione normale di cui al **precedente articolo 67**, 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.
12. 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 retributive aziendale per cui nel premio di risultato potranno confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendaliamente esistenti allo stesso o analogo titolo nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisati (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).
13. È abrogata ogni norma in contrasto con la presente disciplina.

Art. 88 - Sistema incentivante quadri

(art. 13, A.N. 25.7. 1997: art. 2 lett. A) p. 8, A.N. 27.11.2000

1. Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85 e individuati nell'area professionale 1° (parametri 250/230) 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.
2. 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.
3. Tale istituto rappresenta un nuovo sistema, per il futuro, di una retribuzione funzionale, finalizzata esclusivamente a quei quadri per i quali sono richieste dalle aziende specifiche e verificate responsabilità.

Art. 89 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

(vedere art. 6, A.N. 12.7.1985)

Art. 90 - Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R.

(A.N. 4.2.1983)

1. *Beneficiari.* Possono richiedere l'anticipazione i lavoratori dipendenti con almeno 8 anni di servizio idoneo per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale servizio deve essere maturato alla data in cui la domanda è presentata, quale risulta dal protocollo aziendale in arrivo.

2. *Limiti numerici.* Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, si fa riferimento al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La cifra risultante costituisce un limite annuale inderogabile ed ha efficacia per l'anno successivo alla data di rilevazione.

La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo.

3. *Misura dell'anticipazione.* L'anticipazione è stabilita fino alla misura massima del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente. L'ammontare dell'anticipazione è comunque ridotto della parte del trattamento di fine rapporto già impegnata a garanzia dei debiti contratti dal lavoratore interessato. L'importo dell'anticipazione non potrà comunque essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

4. *Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità.* La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalle necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico dalla normativa sugli assegni familiari;
- b) acquisto documentato della prima casa di abitazione per sé o per i figli. Sono stabilite le seguenti priorità, in ordine decrescente d'importanza:

- spese sanitarie;
- spese per l'acquisto della prima casa di abitazione.

Nell'ambito delle priorità di cui sopra, possono essere previsti aziendali criteri di precedenza.

5. *Spese sanitarie.* La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata da preventivo di spesa.

Ciascuna domanda sarà esaminata con la massima urgenza.

Il 10% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati dal precedente punto 2 è riservato, con decorrenza 1° aprile e fino al primo dicembre di ogni anno, per soddisfare le richieste per spese sanitarie.

A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 6 mesi, delle fatture quietanzate o di documentazioni equivalenti, compresa la dichiarazione personale di spese accessorie sostenute e non documentabili.

Qualora tale consegna non abbia avuto luogo oppure la terapia o l'intervento non siano stati eseguiti, l'azienda recupererà l'importo erogato.

Nel caso che la spesa sia risultata inferiore alla somma erogata, l'azienda recupererà la parte non utilizzata.

6. *Acquisto della prima casa di abitazione.* I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, devono presentare domanda corredata dalla dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante comunque che il dipendente, sotto la propria responsabilità, è consapevole delle conseguenze penali e civili previste dalle vigenti norme di legge per coloro che rendano dichiarazioni false o compiano atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sé o per altri, richiede l'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione e che lo stesso o il figlio non risultano essere proprietari o comproprietari di altre unità abitative ovunque ubicate.

Ai dipendenti che, in base alla graduatoria formulata con i criteri di cui al precedente punto 4, rientrano nei limiti numerici indicati al precedente punto 2 l'azienda corrisponde l'anticipazione alla presentazione dell'atto preliminare di compravendita per sé o per i figli, redatto mediante atto notarile.

L'anticipazione potrà ugualmente essere richiesta per l'acquisizione di un alloggio in cooperativa edilizia. In tal caso il dipendente dovrà presentare la dichiarazione del presidente della cooperativa, con firma autenticata a termini di legge, da cui risulti che il dipendente o il figlio sono assegnatari di alloggio, su terreno acquisito, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 12 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, autenticata a termini di legge, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione deve essere ripresentata ogni 12 mesi.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al comma precedente, l'azienda recupererà l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale prescritto dalla legge.

Le domande di anticipazione per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa vengono esaminate nel mese di aprile di ciascun anno.

In tale circostanza, vengono esaminate tutte le domande, pervenute dal 1° gennaio al 31 marzo precedente, che presentano i requisiti stabiliti.

Le domande stesse sono accolte nei limiti di cui al punto 2, fatte salve le riserve di cui al precedente punto 5. Nel caso che nella istruttoria di aprile sopra accennata non vengano assegnate tutte le residue anticipazioni concedibili nei limiti indicati al punto 2, si procederà, fatta salva la riserva del 10% di cui al punto 5, trimestralmente, all'esame delle ulteriori domande di anticipazione, sino al raggiungimento dei limiti accennati.

Entro la prima quindicina di dicembre di ciascun anno si procede ad una istruttoria suppletiva per l'esame di ulteriori domande di anticipazione in sostituzione degli assegnatari decaduti ovvero per l'utilizzazione di disponibilità non impegnate sulla riserva del 10% per spese sanitarie di cui al precedente punto 5.

7. *Disposizioni finali.* Non potrà tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore al 1° giugno 1982.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Le domanda di anticipazione non soddisfatte entro l'anno di presentazione si intendono decadute.

TABELLE

I valori riportati nelle seguenti tabelle (da 1 a 5) sono quelli definiti negli Accordi nazionali del 27 novembre 2000 e 15 ottobre 2001 e valgono anche per le figure degli ulteriori settori di servizio

(Lagunari, Lacuali, Funivie Portuali, Funivie Terrestri ed Aeree)

TABELLA 1

Importi retributivi di cui al CCNL 27.11.2000 in vigore dal 1.1.2001

	A	B	C	D
--	---	---	---	---

Nuove figure professionali	Parametri	Retribuzione tabellare al 01-01-2001	Indennità di contingenza + EDR	Valore di A.P.A. 1	T.D.R.
RESP. UNITÀ AMM.VA/TECNICA COMPLESSA	250	1.353,96	554,80	38,31	73,78
PROFESSIONAL	230	1.245,64	550,41	35,25	67,88
CAPO UNITÀ ORGAN.va AMM.va/TECNICA	230	1.245,64	550,41	35,25	67,88
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1.137,33	546,39	32,18	61,97
COORDINATORE	210	1.137,33	546,39	32,18	61,97
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos. 2)	210	1.137,33	546,39	32,18	61,97
CAPO UNITÀ TECNICA	205	1.110,25	546,39	31,42	60,50
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1.110,25	546,39	31,42	60,50
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos. 1)	202	1.094,00	546,39	30,96	59,61
SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
CAPO STAZIONE	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
TECNICO DI BORDO	190	1.029,01	542,39	29,12	56,07
MACCHINISTA (Pos. 4)	190	1.029,01	542,39	29,12	56,07
CAPO OPERATORI	188	1.018,18	540,51	28,81	55,48
MACCHINISTA (Pos. 3)	183	991,10	540,51	27,83	54,01
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos. 4)	183	991,10	540,51	27,83	54,01
OPERATORE CERTIFICATORE	180	974,85	539,62	27,59	53,12
COORDINATORE DELLA MOBILITA'	178	964,02	539,62	27,28	52,53
COLLABORATORE DI UFFICIO	175	947,77	539,62	26,85	51,65
OPERATORE DI ESERCIZIO	175	947,77	539,62	26,85	51,65
OPERATORE TECNICO	170	920,69	539,62	26,05	50,17
ADDETTO ALLA MOBILITA'	170	920,69	539,62	26,05	50,17
MACCHINISTA (Pos. 2)	165	893,61	536,60	25,29	48,69
CAPO TRENO (Pos. 3)	165	893,61	536,60	25,29	48,69
OPERATORE QUALIFICATO (Pos. 2)	160	866,53	536,60	24,65	47,22
OPERATORE DI GESTIONE	158	855,70	536,60	24,65	46,63
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos. 2)	158	855,70	536,60	24,65	46,63
OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE	158	855,70	536,60	24,65	46,63
CAPO TRENO (Pos. 2)	158	855,70	536,60	24,65	46,63
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos. 2)	155	839,46	533,58	23,75	45,74
ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	154	834,04	533,58	23,60	45,45
MACCHINISTA (Pos. 1)	153	828,62	533,58	23,45	45,15
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA'	151	817,79	533,58	23,14	44,56

OPERATORE F.T.A. (Pos. 2)	145	785,30	533,58	22,22	42,79
OPERATORE DI STAZIONE	143	774,47	533,58	21,92	42,20
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos. 1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos. 1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
OPERATORE QUALIFICATO (Pos. 1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
CAPO TRENO (Pos. 1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
OPERATORE DI STAZIONE (Pos. 1)	139	752,80	533,58	21,06	41,02
OPERATORE DELLA MOBILITA'	138	747,39	533,58	21,06	40,73
CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	731,14	530,19	20,69	39,84
OPERATORI DI SCAMBI CABINA	135	731,14	530,19	20,69	39,84
OPERATORE DI UFFICIO	130	704,06	530,19	19,92	38,37
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	704,06	530,19	19,92	38,37
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	698,64	530,19	19,77	38,07
OPERATORE DI MANOVRA	123	666,15	530,19	19,10	36,30
CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	655,32	527,56	18,54	35,71
OPERATORE GENERICO	116	628,24	527,56	17,78	34,23
AUSILIARIO	110	595,74	527,56	16,93	32,46
AUSILIARIO GENERICO	100	541,58	524,20	15,33	29,51

Tabella 2) – Trattamento ad personam in vigore dal 01.01.2001

Param	Precedenti Qualifiche	Nuove figure professionali	Param	Ad Personam A.P.A 0	Ad Personam A.P.A 1	Ad Personam A.P.A 2	Ad Personam A.P.A 3	Ad Personam A.P.A 4	Ad Personam A.P.A 5	Ad Personam A.P.A 6
225	ANALISTA DI SISTEMI	PROFESSIONAL	230	76,48	79,17	81,85	84,53	87,21	89,89	92,57
206	ANALISTA PROGRAMMATORE	COORDINATORE DI UFFICIO con parametro ad esaur.	207	84,57	87,60	90,64	93,68	96,71	99,75	102,79
188	CAPO TECNICO	CAPO UNITA' TECNICA	205	8,11	8,39	8,66	8,94	9,21	9,49	9,77
188	CAPO UFFICIO	COORDINATORE DI UFFICIO	205	8,11	8,39	8,66	8,94	9,21	9,49	9,77
188	PROGRAMMATORE	SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	60,90	63,02	65,13	67,25	69,36	71,48	73,59
188	ASSISTENTE 1° cl. Ex CCNL 23.7.1976 ad esaur.	ex ASSISTENTE 1° Con parametro ad esaur.	193	60,90	63,02	65,13	67,25	69,36	71,48	73,59
173	CAPO OPERAI	CAPO OPERATORI	188	11,96	12,31	12,66	13,01	13,37	13,72	14,07
173	ASSISTENTE/PROGR. JUNIOR/CAPO TURNO OPER.	COLLABORATORE DI UFFICIO	175	65,70	68,01	70,33	72,64	74,96	77,27	79,59
159	OPERAIO TECNICO CAPO SQ. OP./ COORD.MN ARM.	OPERATORE TECNICO	170	20,59	21,34	22,09	22,84	23,59	24,34	25,09
159	ADDETTO OPERATIVO DI GESTIONE e/o STAZIONE	OPERATORE DI GESTIONE	158	72,39	74,55	76,70	78,86	81,02	83,17	85,33
159	SEGRETARIO/OPERATORE CED/CAPO SALA REG. DATI	OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos. 2)	155	87,61	90,66	93,71	96,76	99,81	102,86	105,91
144	AGENTE OPERATIVO DI MOVIMENTO e/o GESTIONE	OPERATORE DI STAZIONE (Pos. 2)	143	66,24	68,60	70,96	73,32	75,68	78,04	80,40
144	ADDETTO PRATICHE AMMINISTRATIVE	LAVORATORI DA RIQUALIFICARE con parametro	140	78,43	81,25	84,07	86,89	89,71	92,53	95,35

144	OPERAIO QUALIFICATO	OPERATORE QUALIFICATO (Pos. 1)	140	78,43	81,25	84,07	86,89	89,71	92,53	95,35
126	CAPO MANOVRA	CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	18,55	19,10	19,65	20,21	20,76	21,31	21,86
126	OPERATORE SCAMBI CABINA	OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	18,55	19,10	19,65	20,21	20,76	21,31	21,86
126	IMPIEGATO GENERICO	OPERATORE DI UFFICIO	130	38,88	40,20	41,51	42,83	44,15	45,47	46,78
126	OPERAIO GENERICO	OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	38,88	40,20	41,51	42,83	44,15	45,47	46,78
126	VERIFICATORE	OPERATORE GENERICO con parametro ad esaur.	121	78,10	80,80	83,50	86,19	88,89	91,59	94,28
112	CAPO SQUADRA MANOVALI	CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	12,05	12,39	12,73	13,06	13,40	13,74	14,07
112	COORDINATORE AUSILIARI/ ADD. MAN. /ADD. ARM.	OPERATORE GENERICO	116	32,38	33,48	34,59	35,69	36,79	37,90	39,00
112	CENTRALINISTA	AUSILIARIO	110	56,77	58,72	60,68	62,63	64,58	66,53	69,48
100	PORTIERE/USCIERE/ MANOVALE/GUARDIANO	AUSILIARIO GENERICO	100	44,43	45,96	47,49	49,03	50,56	52,09	53,62

Param	Precedenti Qualifiche	Nuove figure professionali	Param	Retribuzione tabellare	Indennità di Contingenza	A.P.A. 1	T.D.R.
206	ANALISTA PROGRAMMATTORE	COORDINATORE DI UFFICIO parametro ad esaurimento	207	780,42	546,39	31,69	61,09
188	COORDINATORE DI STAZIONE	COORDINATORE FERROVIARIO con parametro ad esaurimento	207	780,42	546,39	31,69	61,09

Tabella 3) – Computo dei nuovi trattamenti ad personam

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti ad personam non definiti nella tabella all. 2), al CCNL 27.11.2000, nonché per la retribuzione tabellare da erogare al 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 270/88	Retribuzione tabellare in £ al 31.12.2000	Retribuzione tabellare in £ al 31.12.2001	Retribuzione tabellare in € al 31.12.2001
1	1.610.398	1.808.511	934,02
2	1.474.410	1.655.794	855,15
3	1.345.577	1.511.112	780,42
4	1.238.218	1.390.545	718,16
5	1.188.117	1.334.281	689,10
5 bis	1.138.015	1.278.015	660,04
6	1.030.656	1.157.448	597,77
7	901.823	1.012.766	523,05
8	801.620	900.236	464,93
9	715.733	803.783	415,12

Tabella 4) - valore A.P.A.

CONVERSIONE IN EURO DEGLI - A.P.A.						
Param	1 APA	2 APA	3 APA	4 APA	5 APA	6 APA
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	116,75	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	68,42	92,56	115,70	138,84
145	22,22	44,44	66,66	88,88	111,10	133,32
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	68,18	84,24	105,30	126,36
138	21,06	42,12	68,18	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	33,86	50,79	67,72	84,65	101,58
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 5) – Trattamenti sostitutivi

Qualifiche ex lege 30/1978 nonché ex CCNL 23.7.1976, ex inquadramento 2.10.1989					
(A) I relativi valori sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 25.7.1997.					
(B) I relativi valori competono ai soli lavoratori in forza alla data del 31.12.1988. Nel caso di variazioni di qualifica intervenute dall'1.1.1989 ne comportano la decadenza. L'assegnazione del profilo e del parametro al momento della nuova classificazione non ne comporta la decadenza.					
ex Nuovo 3° Elemento (A)		ex Tratt. Sost. Per APA (B)		ex Ad personam ex Acc. Naz. 2.10.89 (B)	
Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
	1936,27		1936,27		1936,27
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	20,07
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				

Tabella 6) – Accordo Nazionale del 28.11.2015 – Riparametrazione elementi retributivi

Par.	Retribuzione tabellare al 31.10.15	Aumento tabellare Nov. 2015	Retribuzione tabellare Nov. 2015	Aumento tabellare Lug. 2016	Retribuzione tabellare Lug. 2016	Aumento tabellare Ott. 2017	Retribuzione tabellare Ott. 2017	Indennità contingenza + EDR	Valore A.P.A.	Valore T.D.R.
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
250	1.439,67	50,00	1.489,67	50,00	1.539,67	42,86	1.582,53	554,80	38,31	73,78
230	1.324,50	46,00	1.370,50	46,00	1.416,50	39,43	1.455,93	550,41	35,25	67,88
210	1.209,33	42,00	1.251,33	42,00	1.293,33	36,00	1.329,33	546,39	32,18	61,97
207	1.192,05	41,40	1.233,45	41,40	1.274,85	35,49	1.310,34	546,39	31,69	61,09
205	1.180,54	41,00	1.221,54	41,00	1.262,54	35,14	1.297,68	546,39	31,42	60,50
202	1.163,26	40,40	1.203,66	40,40	1.244,06	34,63	1.278,69	546,39	30,96	59,61
193	1.111,43	38,60	1.150,03	38,60	1.188,63	33,09	1.221,72	542,39	29,58	56,96
190	1.094,16	38,00	1.132,16	38,00	1.170,16	32,57	1.202,73	542,39	29,12	56,07
188	1.082,64	37,60	1.120,24	37,60	1.157,84	32,23	1.190,07	540,51	28,81	55,48
183	1.053,84	36,60	1.090,44	36,60	1.127,04	31,37	1.158,41	540,51	27,83	54,01
180	1.036,56	36,00	1.072,56	36,00	1.108,56	30,86	1.139,42	539,62	27,59	53,12
178	1.025,05	35,60	1.060,65	35,60	1.096,25	30,51	1.126,76	539,62	27,28	52,53
175	1.007,77	35,00	1.042,77	35,00	1.077,77	30,00	1.107,77	539,62	26,85	51,65
170	978,98	34,00	1.012,98	34,00	1.046,98	29,14	1.076,12	539,62	26,05	50,17
165	950,18	33,00	983,18	33,00	1.016,18	28,29	1.044,47	536,60	25,29	48,69
160	921,39	32,00	953,39	32,00	985,39	27,43	1.012,82	536,60	24,65	47,22
158	090,87	31,60	941,47	31,60	973,07	27,09	1.000,16	533,58	24,65	46,63
155	892,60	31,00	923,60	31,00	954,60	26,57	981,17	533,58	23,75	45,74
154	886,64	30,80	917,64	30,80	948,44	26,40	974,84	533,58	23,60	45,45
153	881,08	30,60	911,68	30,60	942,28	26,23	968,51	533,58	23,45	45,15
151	869,56	30,20	899,76	30,20	929,96	25,89	955,85	533,58	23,14	44,56
145	835,01	29,00	864,01	29,00	893,01	24,86	917,87	533,58	22,22	42,79
143	823,50	28,60	852,10	28,60	880,70	24,51	905,21	533,58	21,92	42,20
140	806,22	28,00	934,22	28,00	862,22	24,00	886,22	533,58	21,46	41,32
139	800,46	27,80	828,26	27,80	856,06	23,83	879,89	533,58	21,06	41,02
138	794,70	27,60	822,30	27,60	849,90	23,66	873,56	533,58	21,06	40,73
135	777,43	27,00	804,43	27,00	831,43	23,14	854,57	530,19	20,69	39,84
130	748,63	26,00	774,63	26,00	800,63	22,29	822,92	530,19	19,92	38,37
129	742,88	25,80	768,68	25,80	794,48	22,11	816,59	530,19	19,77	38,07

123	708,32	24,60	732,92	24,60	757,52	231,09	778,61	530,19	19,10	36,30
121	696,81	24,20	721,01	24,20	745,21	20,74	765,95	527,56	18,54	35,71
116	668,01	23,20	691,21	23,20	714,41	19,89	734,30	527,56	17,78	34,23
110	633,45	22,00	655,45	22,00	677,45	18,86	696,31	527,56	16,93	32,46
100	575,87	20,00	595,87	20,00	615,87	17,14	633,01	524,20	15,33	29,51

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del CCNL autoferrotranvieri ed internavigatori.

(A) L'indennità di mensa di cui all'Accordo Nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di L. 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 L. 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 L. 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 L. 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 L. 100.000 corrisponde a 51,64568 euro arrotondato a 51,65 centesimi di euro.

Tabella 7) – Trattamenti economici ex contratto di inserimento e C.F.L. sino al 31.12.2015

Par. iniziale	Retribuzione tabellare in vigore al 31.10.15	Retribuzione tabellare da novembre 2015
	A	C
220	1.266,92	1.310,92
200	1.151,74	1.191,74
185	1.065,37	1.102,37
182	1.048,08	1.084,48
173	996,25	1.030,85
168	967,46	1.001,06
150	863,81	893,81
148	852,29	881,89
147	846,53	875,93
144	829,25	858,05
141	811,98	840,18
134	771,67	798,47
128	737,12	762,72
125	719,84	744,84
120	691,05	715,05
119	685,29	709,09
113	650,74	673,34

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del CCNL autoferrotranvieri ed internavigatori.

(A) L'indennità di mensa di cui all'Accordo Nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di L. 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 L. 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 L. 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 L. 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 L. 100.000 corrisponde a 51,64568 euro arrotondato a 51,65 centesimi di euro.

CAPO VIII
DISPOSIZIONI VARIE

CAPO VIII - DISPOSIZIONI VARIE

Art. 91 - Assuntorie

(art. 47, CCNL 23.7.1976)

1. Gli assuntori di stazione che dovessero svolgere mansioni di movimento saranno inquadrati, ove in possesso dei prescritti requisiti, nella categoria del personale di ruolo con le equipollenti qualifiche previste per le specifiche mansioni che svolgono.
2. Per i restanti assuntori, coadiutori e casellanti, le parti decidono di sviluppare ogni possibile iniziativa al fine di rimuovere le difficoltà per l'estensione ai predetti, in via legislativa, della normativa giuridica del rapporto di lavoro riconosciuta ai dipendenti di ruolo delle rispettive aziende di appartenenza.

Art. 92/A - Sistema ad agente unico

(Norme valide per le aziende aderenti ad ASSTRA ex Federtrasporti)

(art. 48/A. CCNL 23.7.1976)

1. Ai fini del miglioramento dell'efficienza aziendale come prospettiva di espansione dei servizi pubblici di trasporto locali, le aziende che intendessero procedere all'istituzione del sistema ad agente unico ne daranno preventiva comunicazione ai Sindacati di categoria competenti territorialmente, firmatari del CCNL, inviando loro il testo della relazione tecnica elaborata dall'azienda ai sensi delle disposizioni ministeriali.
2. Le OO.SS. potranno richiedere un incontro con i rappresentanti delle aziende entro 15 giorni dalla comunicazione di cui sopra, per un esame comune delle proposte aziendali, al fine di accertare:
 - 1) l'utilizzazione nell'ambito aziendale del personale risultante in soprannumero a seguito di detta applicazione;
 - 2) la tutela dei diritti acquisiti da questo personale anche in relazione allo sviluppo di carriera;
 - 3) l'eventuale necessità di istituire corsi di riqualificazione;
 - 4) le condizioni in cui si svolgerebbe il servizio e la conseguente determinazione delle forme di tutela a tutti gli effetti.
3. Qualora in sede aziendale non venisse raggiunta un'intesa, le parti si impegnano ad esaminare in sede nazionale, con la presenza dei Sindacati provinciali e delle aziende interessate, le questioni controverse, per approfondire i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi.
4. Tale esame dovrà concludersi entro un termine di quindici giorni.

Art. 92/B - Sistema ad agente unico

(Norme valide per le aziende aderenti Ad ASSTRA ex Fenit)

(art. 48/B. CCNL 23.7.1976)

1. Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico e non abbiano né chiesta né ottenuta la relativa autorizzazione dell'autorità governativa, debbono, prima di attuare i loro programmi, dare comunicazione per iscritto alle proprie RSA/RSU sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale M.C.T.C. ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.
2. Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le RSA/RSU potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:
 - 1) accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in soprannumero a seguito dell'applicazione del provvedimento di cui sopra;
 - 2) tutelare i diritti acquisiti da questo personale, anche in relazione allo sviluppo di carriera;
 - 3) valutare la convenienza di sottoporre il personale a corsi di riqualificazione, in relazione anche a quanto previsto dal precedente punto 1);
 - 4) stabilire le modalità di svolgimento del servizio con il sistema dell'agente unico e le relative forme di tutela.
3. Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle RSA/RSU da parte della Direzione aziendale ed, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente

demandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

Art. 92/C - Sistema ad agente unico

(Norme valide per le aziende aderenti ad ANAV)

(art. 48/C, CCNL 23.7.1976)

1. Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico debbono, prima di attuare i loro programmi, dare comunicazione per iscritto alle proprie RSA/RSU sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale MCTC ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.
2. Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le RSA/RSU potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:
 - a. accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in soprannumero a seguito dell'applicazione del provvedimento di cui sopra;
 - b. tutelare i diritti acquisiti da questo personale, anche in relazione allo sviluppo di carriera;
 - c. valutare la convenienza di sottoporre il personale a corsi di riqualificazione, in relazione anche a quanto previsto dal precedente punto 1);
 - d. stabilire le modalità di svolgimento del servizio con il sistema dell'agente unico e le relative forme di tutela.
3. Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle RSA da parte della Direzione aziendale e, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente demandato alle rispettive Organizzazioni sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

Art. 93 - Abbattimento delle barriere architettoniche

(art. 3, A.N. 11.4.1995)

1. Con riferimento a quanto previsto dalla legge 5-2-1992, n. 104, e ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, le parti interverranno sulle autorità competenti affinché, al fine di agevolare gli utenti portatori di handicap, pongano in essere concreti interventi atti ad eliminare o superare le barriere architettoniche e ogni fattore limitativo all'uso del mezzo pubblico.

Art. 94 - Sicurezza sul lavoro, attività nocive

(art. 2, AN. 11.4.1995)

1. Le parti convengono sulla esigenza di realizzare una intesa quadro, con particolare riferimento alle norme di legge, alle direttive U.E. ed al decreto legislativo n. 81/2008.
2. In tale quadro potranno essere considerate, tra l'altro, le problematiche riguardanti i requisiti fisici ai fini della garanzia dell'esercizio e la individuazione di eventuali fattispecie da ricondurre alle malattie professionali a rischio.

CAPO IX
DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE
AZIENDE ANAV

CAPO IX - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ANAV

Al personale adibito ai pubblici servizi di trasporto cui non trova applicazione il RD 8.1.1931, n. 148 e relativo allegato A), oltre a quanto stabilito dal presente CCNL - con esclusione del successivo CAPO X (ausiliari della mobilità) si applica la normativa integrativa prevista dai seguenti articoli

Art. 95 - Mutamento mansioni

(art. 62, CCNL 23.7.1976)

1. L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni appartenenti a figura professionale diversa da quella attribuita, purché queste non comportino peggioramenti del trattamento economico, né mutamenti alla posizione del lavoratore e in ogni caso, siano compatibili con le sue attitudini e condizioni.
2. Al lavoratore temporaneamente incaricato del disimpegno di mansioni superiori è corrisposto, in aggiunta, la differenza tra la retribuzione normale della propria qualifica e quella normale relativa alle nuove mansioni.
3. Il lavoratore che avrà svolto per due mesi consecutivi (o 4 mesi anche a periodi non consecutivi in un anno) mansioni superiori alla sua qualifica, dovrà essere passato alla qualifica superiore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di inabilità dovuta a causa di servizio l'azienda - esclusa l'ipotesi di lavoratori aventi diritto a pensioni di invalidità permanente - sempre che ne abbia la possibilità, cercherà di utilizzare il personale in mansioni inferiori, a condizione che il lavoratore possa svolgere, nelle nuove mansioni, la normale attività. In tal caso verrà corrisposto il trattamento economico della categoria di nuova assegnazione.

Art. 96 - Permessi e assenze

(art. 62, CCNL 23.7.1976)

1. Il lavoratore non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione.
2. Ogni assenza non giustificata da luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui al **successivo articolo 98**.
3. Le giustificazioni debbono essere comunicate all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.
4. Il personale viaggiante, salvo i casi di forza maggiore, deve segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.
5. In casi speciali possono essere accordati dalla direzione dell'azienda permessi straordinari con o senza retribuzione.

Art. 97 - Malattia e Infortunio

(art. 31, A.N. 28.11.2015)

1. Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini:
 - 1) 6 mesi fino a 3 anni di anzianità;
 - 2) 9 mesi oltre i 3 anni e fino a 6 anni;
 - 3) 12 mesi per un'anzianità di servizio oltre i 6 anni, di cui fino a 10 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

Art. 98 - Disposizioni disciplinari

(art. 66, CCNL 23.7.1976)

1. Per l'infrazione alla disciplina e per gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende commessi dai lavoratori, saranno adottati, secondo la gravità della mancanza, i seguenti provvedimenti:
 - rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;
 - multa;
 - sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
 - licenziamento.
2. Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.
3. La multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione, verrà comminata al lavoratore che:
- a) già richiamato, non osservi l'orario di lavoro;
 - b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;
 - c) arrechi, per disattenzione, dei danni al materiale;
 - d) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;
 - e) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro o le malattie;
 - f) in genere, trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.
- L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni sarà devoluto all'INPS salvo che esistano istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.
4. È punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione, fino ad un massimo di 4 giorni, il lavoratore che:
- a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
 - b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;
 - c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;
 - d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
 - e) sia trovato addormentato sul lavoro;
 - f) pronunci apprezzamenti offensivi o schernevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
 - g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;
 - h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
 - i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.
5. Sono passivi di licenziamento in tronco senza preavviso i lavoratori colpevoli di:
- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;
 - b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
 - c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
 - d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
 - e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;
 - f) ubriachezza in servizio;
 - g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;
 - h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;
 - i) omissione di immediato rapporto alla direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;
 - j) mancanza in genere di gravità consimili.

Art. 99 - Responsabilità dell'autista

(art. 67, CCNL 23.7.1976)

1. L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti per la circolazione. Inoltre deve provvedere a segnalare a mezzo di apposito modulo o registro aziendale tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

Art. 100 - Conservazione del materiale e delle merci

(art. 68, CCNL 23.7.1976)

1. Al personale viaggiante nell'ambito del normale orario di lavoro è affidata la piccola manutenzione e la pulizia delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento.
2. Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che il personale è limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario di lavoro previsto al **precedente articolo 37**.
3. Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile.
4. Il lavoratore risponde degli smarrimenti e dei danni causati a bagagli avuti in consegna.

Art. 101 - Conservazione del posto

(art. 69, CCNL 23.7.1976)

1. Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'incarico.
2. Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.
3. Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio e l'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione.
4. Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

Art. 102 - Periodo di prova

(art. 18.A.N.28.11.2015; art. 60, CCNL 23.7.1976)

Il periodo di prova è regolamentato dall'articolo 2096 del Codice civile.

Art. 103 - Preavviso

(art. 70, CCNL 23.7.1976)

1. In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco per motivi disciplinari, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.
2. Per il personale impiegatizio rimane in atto nella seguente misura:
 - a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
 - per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 60 giorni di calendario,
 - per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 45 giorni di calendario,
 - per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 30 giorni di calendario;
 - b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
 - per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 90 giorni di calendario,
 - per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 60 giorni di calendario,
 - per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 45 giorni di calendario;
 - c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:
 - per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 120 giorni di calendario,
 - per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 75 giorni di calendario,
 - per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 60 giorni di calendario.
3. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

4. I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. È 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.
5. 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.

CAPO X
DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI
ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI
PER LA MOBILITA'

CAPO X - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ

Art. 104 - Campo di applicazione

(art. 1 All. A, A.N. 27.11.2000; art. 4, A.N. 27.11.2000)

1. Le disposizioni di cui al presente Capo, 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 presente CCNL per le materie non espressamente regolate dalle seguenti disposizioni.

2. Per il personale in forza alla data del 26 novembre 2000, 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 al precedente articolo 59.

3. Al personale assunto dal 27 novembre 2000 saranno riconosciuti i trattamenti salariali previsti dalla disciplina contrattuale nazionale, nonché il premio di risultato di cui al precedente articolo 87 che sarà stabilito per tale area operativa.

Art. 105 - Assunzione

(art. 2 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

2. 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.

3. 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 11-11-1983, n.638;

j) eventuali altri documenti e certificati.

4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 106 - Periodo di prova

(art. 18, A.N. 28.11.2015; art. 3 All. A, A.N. 27.11.2000)

Il periodo di prova è regolamentato dall'articolo 2096 del Codice civile.

Art. 107 - Orario di lavoro

(art. 4 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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.
2. 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. 108 - Assenze

(art. 5 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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.
2. 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 articolo 117**.

Art. 109 - Aspettativa non retribuita

(art. 6 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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 dal **successivo articolo 110**.
2. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

Art. 110 - Malattia

(art. 7 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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 articolo 117**.
2. 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 articolo 116, ultimo comma**.
3. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20-5-1970, 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

1. 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 articolo 116, ultimo comma**.
2. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
3. 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

1. 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'articolo 74 della legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29-2-1980, 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 29-2-1980, 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:
 - 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;
 - 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.
2. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29-2-1980, 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.
3. 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.
4. 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.
5. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

Art. 111 - Infortunio

(art. 8 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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.
2. 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.
3. Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal **precedente articolo 110**, al paragrafo "Periodo di comporta".

4. 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, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.
5. 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.
6. 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

1. Ai sensi dell'articolo 73, DPR 30-6-1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione, per la giornata in cui avviene l'infortunio.
2. 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:
 - 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5 al 20;
 - 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.
3. Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2 e 3 del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.
4. 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. 112 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

(art. 9 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai **precedenti articoli 110 e 111**, 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.
2. 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.
3. 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.
4. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
5. 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. 113 - Maternità

(art. 10 All. A, A.N. 27.11.2000)

Astensione dal lavoro

1. 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.
2. 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

In tal caso, i restanti quattro mesi di godimento della astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.

3. Il diritto alla astensione obbligatoria è riconosciuto, previa presentazione di apposita certificazione, anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 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.

4. 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).

5. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato aggettivo 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 resistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

6. Ai sensi dell'art. 4, DPR 25-11-1976, 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.

7. 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.

8. 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.

9. Il periodo di assenza facoltativa riconosciuto ad entrambi i genitori, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 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.

10. 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 23-12-1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29-2-1980 n.33.

11. 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 29-2-1980, n. 33.

12. 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.

13. 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 sesto comma dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33.

14. 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

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (articolo 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.

2. 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.

3. 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/lavoratore ad uscire dall'azienda.

4. 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.

5. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

6. 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 9-12-1977, n. 903.

7. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, Legge 26-4-1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

8. 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.

9. 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

1. 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.

2. 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 RDL 15-10-1936, n. 2128.

3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/lavoratore 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.

4. Ai sensi della Legge 31-3-1954, 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.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 114 - Sospensione

(art. 11 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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. 115 - Obblighi del prestatore di lavoro

(art. 12 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.
3. È 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.
4. 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.
5. 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.
6. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.
7. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
8. 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 CCNL e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
9. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 116 - Preavviso

(art. 13 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:
 - 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;
 - 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;
 - 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.
2. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
3. I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. È 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.
4. 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.
5. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. 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. 117 - Provvedimenti disciplinari

(art. 14 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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.
2. 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 affidategli;
 - 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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

1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 della legge 20-5-1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente Capo, 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.
2. 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 20-5-1970, n. 300.

Normativi provvedimenti disciplinari

1. 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.
2. 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. 118 - Cessione o trasformazione di azienda

(art. 15 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. 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. 119 - Norma finale
(art. 16 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. Per quanto non espressamente richiamato nel presente Capo si fa rinvio alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

CAPO XI
MALATTIA E INFORTUNIO
CAPITOLO – A
(norme per le aziende aderenti ad Asstra)

CAPO XI - MALATTIA E INFORTUNIO CAPITOLO – A (norme per le aziende aderenti ad ASSTRA)

Art. 120 - Campo di applicazione

(premessa, A.N. 19.9.2005)

Le disposizioni contenute nel presente Capo non trovano applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, ecc.).

Art. 121 - Malattia e infortunio non sul lavoro

(art. 1, A.N. 19.9.2005)

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 al Capo X del presente CCNL) 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 del precedente articolo 124, punto 1.**
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. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione al **precedente articolo 59** "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. 122 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

(art. 2, A.N. 19.9.2005)

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. 23.2.2000, 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 articolo 121**.

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. 123 - Disposizioni comuni

(art. 3, A.N. 19.9.2005)

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 al **precedente articolo 121, punti 1. e 2.** e al presente articolo 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 economica 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 del precedente articolo 121, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui al precedente articolo 76.

8. Gli importi dei ratei di 13a e 14a 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 CCNL.

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

10. Restano ferme le norme in materia di cui ai precedenti articoli 110,111 e 112 di cui al CAPO X (Area operativa della mobilità).

Art. 124 - Aspettativa

(art. 4, A.N. 19.9.2005)

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. del precedente articolo 121, l'aspettativa per motivi di salute, è concessa per una durata massima di sei mesi senza retribuzione.

Il comma 7 del precedente articolo 21 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. 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 (precedente articolo 68).

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.

Art. 125 - Clausole di salvaguardia

(A.N. 19.9.2005)

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 del precedente articolo 121 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.

Art. 126 - Abrogazioni

(A.N. 19.9.2005)

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 precedenti discipline negoziali.

Art. 127 - Assenteismo

(Verbale aggiuntivo allegato, A.N. 19.9.2005)

Fermo restando il trattamento di malattia di cui agli articoli precedenti, 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 e 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 nel precedente articolo 7 (area aziendale) 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.

Allegato - TABELLA IMPIEGATI/OPERAII

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.

AREA PROFESSIONALE 1° MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI	IMPIEGATI	OPERAII
Responsabile Unità amm.va tecnica complessa	X	
Professional	X	
Capo Unità organizzativa amm.ne/tecnica	X	
Responsabile di centrale (esercizio lagunari)	X	
AREA PROFESSIONALE 2° MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE	IMPIEGATI	OPERAII
Area operativa esercizio/automobilistico-filoviario-tranviario		
Coordinatore di 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 di 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 per la mobilità	X (*)	
Addetto alla mobilità		X (*)
AREA PROFESSIONALE 3° MANSIONI	IMPIEGATI	OPERAI
OPERATIVE		
Area operativa esercizio/automobilistico filoviario-tranviario		
Operatore di esercizio		X
Collaboratore di 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/funicolare terrestre ed aeree		
Operatore FTA		X
Area operativa esercizio/navigazione interna lacuale		
Addetto operativo di gestione		X
Pilota motorista		X
Motorista 1°		X
Motorista 2°		X
Timoniere		X
Fuochista aiuto motorista		X
Conducente 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
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 per la mobilità		X (*)
Operatore qualificato della mobilità		X
Operatore della mobilità		X
AREA PROFESSIONALE 4° MANSIONI	IMPIEGATI	OPERAI
GENERICHE		
Capo squadra ausiliari		X
Operatore generico		X
Ausiliario		X
Ausiliario generico		X
Allievo marinaio lacuale		X

CAPITOLO - B (norme per le aziende aderenti ad ANAV)

Art. 128 - Campo di applicazione

(premesse, A.N. 15.11.2005)

Le disposizioni contenute nel presente Capo non trovano applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, lavoratori non soggetti alle norme di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, ecc.)

Art. 129 - Malattia e infortunio non sul lavoro

(art. 1, A.N. 15.11.2005)

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).

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 +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,
- TDR,
- trattamento ad personam (precedente articolo 68).

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.

7. 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 al precedente articolo 59 "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. 130 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

(art. 2, A.N. 15.11.2005)

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. 23.2.2000, 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 percepisce 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 129, 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. 131 - Disposizioni comuni

(art. 3, A.N. 15.11.2005)

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 al precedente articolo 129, commi 1 e 2 e al presente articolo, commi 1 e 2 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 economica 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 del precedente articolo 129** sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.
7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui al **precedente articolo 76**.
8. Gli importi dei ratei di 13a e 14a 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 CCNL.
9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.
10. Restano ferme le norme in materia di cui ai **precedenti articoli 110, 111 e 112** di cui al CAPO X (Area operativa della mobilità).

Art. 132 - Aspettativa

(art.4, A.N. 15.11.2005)

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 (**precedente articolo 68**).
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 del **precedente articolo 129, comma 6, secondo alinea**, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 133 - Clausole di salvaguardia

(art. 5, A.N. 15.11.2005)

1. Le parti convengono che:
con il trattamento di cui al **precedente articolo 129, punto 5**, non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui al **precedente articolo 67, punto 2** 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 13a e 14a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

CAPITOLO – C

(norme per le aziende aderenti ad ANAV non soggette al R.D.148)

Art. 134 - Campo di Applicazione

(Addendum premessa, A.N. 15.11.2005)

Le disposizioni contenute nel presente Capo non trovano applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, lavoratori soggetti alle norme di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, ecc.)

Art. 135 - Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

(Addendum art. 1, A.N. 15.11.2005)

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 nei termini stabiliti dal precedente articolo 97.

4. Durante la 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 x12).

Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

- per gli ulteriori mesi (rispettivamente 3 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i tre anni e fino a 6 anni; 6 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i sei anni), 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 27.11.2000).

5. Decorsi i 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.

6. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui alle normative vigenti, 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. 136 - Infortunio sul lavoro

(Addendum art. 2, A.N. 15.11.2005)

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 dal **precedente articolo 67**;

- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà un trattamento complessivo pari a quello previsto al **precedente articolo 135, punto 5, primo alinea**.

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

Art. 137 - Disposizioni comuni

(Addendum art. 3, A.N. 15. 11.2005)

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 13a e 14a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal CCNL per le predette mensilità aggiuntive.

Art. 138 – Clausole finali

(Addendum art. 4, A.N. 15.11.2005)

1. È 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 CCNL, 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 al **precedente articolo 67** 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 d 13a e 14a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

CAPO XII
DISPOSIZIONI FINALI

CAPO XII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 139 - Inscindibilità delle norme contrattuali

(art. 1, CCNL 23.7.1976; premessa, A.N. 28.11.2015)

1. Le disposizioni del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono tra loro correlate e costituiscono una disciplina organica inscindibile ed esigibile.
2. Il presente CCNL contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie che formano oggetto dello stesso e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme relative ai predetti istituti e materie che sono disciplinati da precedenti accordi e contratti collettivi nazionali di categoria.

Art. 140 - Dichiarazione di esigibilità

(art. 11, A.N. 27.11.2000)

1. Le parti, 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, convengono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente contratto e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente contratto ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.
2. In mancanza di comportamenti aziendali coerenti verrà attivata la procedura di cui al precedente articolo 9, lett. A).

Art. 141 - Decorrenza e durata

Il presente contratto scade il 31 dicembre 2017.

ALLEGATI

ALLEGATO 1)

Nuova Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore del Trasporto Pubblico Locale

Art. 1

Campo di applicazione

Salvi gli effetti di future riorganizzazioni del settore, il presente accordo si applica ai seguenti servizi di trasporto pubblico:

- autofiliferrotranvie;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie.

Il presente accordo si applica altresì ai soggetti di cui all'art. 2 bis della legge n. 146/1990 e s.m.i. ed ai servizi della mobilità, ai servizi accessori strumentali, ausiliari comunque gestiti, così come individuati nelle intese attuative aziendali, qualora necessari all'esercizio di servizio di trasporto pubblico.

Art. 2

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

A) Effetti

In ogni caso l'attivazione della procedura di cui al presente articolo, la partecipazione alla stessa e la sottoscrizione dei relativi verbali, non producono alcun effetto ai fini della titolarità negoziale delle organizzazioni sindacali partecipanti alle procedure stesse.

B) Divieto di azioni unilaterali

Durante le procedure di cui al presente articolo, le parti eviteranno di porre in essere azioni unilaterali e le aziende sospenderanno, per la medesima durata, l'applicazione degli eventuali atti unilaterali recenti o delle manifestazioni di intenti che hanno dato luogo alla vertenza, fatti comunque salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio. L'eventuale comportamento delle parti, contrastante con quanto previsto al comma precedente, sarà oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia, ai sensi dell'art. 13 lettera h) e i) della legge 146/1990 e s.m.i.

C) Prima fase della procedura

1.11 soggetto collettivo che intende promuovere una astensione, prima della proclamazione della stessa, deve avanzare richiesta di incontro all'azienda o all'ente gestore del servizio specificando, per iscritto, i motivi per i quali intende proclamare lo sciopero e l'oggetto della rivendicazione, eventualmente proponendo di concordare forme di azione sindacale dalle quali non derivino conseguenze in ordine alla tutela dei diritti costituzionalmente tutelati degli utenti. Le motivazioni contenute nella comunicazione dovranno essere uguali a quelle dell'eventuale proclamazione dello sciopero.

2. Entro 3 giorni (con esclusione dei festivi) dal ricevimento della predetta comunicazione, la controparte datoriale (aziendale o nazionale) informa per iscritto il soggetto richiedente della data e del luogo in cui si terrà l'incontro di sperimento delle procedure di raffreddamento. In ogni caso

l'incontro deve tenersi entro gli 8 giorni (con esclusione dei festivi) successivi al ricevimento della richiesta sindacale da parte dell'azienda, altrimenti la procedura si considera comunque esaurita.

3. L'omessa convocazione da parte dell'azienda o dell'ente gestore del servizio o il rifiuto di partecipare all'incontro da parte del soggetto sindacale che lo abbia richiesto, nonché il comportamento delle parti durante l'esperimento delle procedure saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia ai sensi dell'art. 13 lett. c), d), h), i), ed m) della legge n.146/90 e s.m.i.

4.11 mancato esperimento della prima fase della procedura non esonera in nessun caso le parti dall'esperimento della seconda fase.

D) Seconda fase della procedura

A seguito dell'esaurimento con esito negativo della prima fase della procedura, di cui alla lettera C), le parti esperiscono un tentativo di conciliazione:

- a) nella sede negoziale di livello superiore concordata tra le parti, ove il tentativo di conciliazione si esaurisce nei termini convenuti dalle parti medesime;
- b) in alternativa, e in difetto dell'accordo di cui al punto a) nella sede amministrativa prevista dall'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, e s.m.i; la convocazione deve avvenire in tal caso entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta avanzata da una delle due parti, e il tentativo di conciliazione deve in ogni caso esaurirsi entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

E) Il soggetto sindacale è tenuto, prima o contestualmente alla proclamazione di sciopero, a comunicare alla Commissione di Garanzia, per iscritto, l'esito delle procedure e a precisare le motivazioni del loro eventuale fallimento.

Art. 3

Ripetizione delle procedure

Nell'ambito della stessa vertenza, ai fini della regolarità della proclamazione della prima azione di sciopero o delle azioni di sciopero successive alla prima, le procedure di raffreddamento e di conciliazione devono essere ripetute nel solo caso in cui siano trascorsi più di 90 giorni dall'ultimazione della fase di conciliazione. I periodi di franchigia sospendono il termine di vigenza delle suddette procedure.

Art. 4

Franchigie

Sono esclusi dagli scioperi i seguenti periodi di più intenso traffico:

- dal 17 dicembre al 7 gennaio;
- i periodi concomitanti con i grandi esodi legati alle ferie, che allo stato vengono individuati nei periodi dal 27 giugno al 4 luglio, dal 28 luglio al 3 settembre e dal 30 ottobre al 5 novembre;
- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- i 3 giorni che precedono, che seguono e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali nazionali, europee, regionali, amministrative generali e referendarie;
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali e referendarie a carattere locale.

Le regole relative ai periodi di franchigia elettorale devono intendersi applicabili anche agli eventuali turni di ballottaggio.

Durante i periodi di franchigia trova applicazione il divieto di azioni unilaterali di cui all'art. 2 lett. B).

Art. 5

Concomitanza di scioperi o manifestazioni

Le strutture nazionali/regionali/provinciali/aziendali e territoriali competenti non effettueranno astensioni dal lavoro in concomitanza:

- con scioperi che interessino altri settori del trasporto pubblico di persone incidenti sullo stesso bacino di utenza;
- con le manifestazioni di rilevante importanza in riferimento ai visitatori utenti coinvolti, nelle giornate di apertura e chiusura, nonché nelle eventuali giornate aggiuntive ritenute di particolare rilievo all'interno del periodo interessato dalla richiamata manifestazione, individuate con accordo sindacale fra le parti interessate, sottoposto alla valutazione della Commissione di Garanzia.

Art. 6

Avvenimenti eccezionali

In caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati od in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi.

Art. 7

Preavviso

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascun sciopero deve essere comunicata con un preavviso di almeno dieci giorni ai soggetti previsti dall'art. 2, comma 1 della legge n. 146/1990 e s.m.i. nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati, nonché alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti costituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Art. 8

Proclamazione dello sciopero

A) Ogni proclamazione deve riguardare una sola astensione dal lavoro. Lo stesso soggetto, in relazione allo stesso bacino di utenza, può procedere ad una nuova proclamazione solo dopo tre giorni dall'effettuazione dello sciopero precedentemente indetto, fatto salvo il rispetto del termine di preavviso, nonché quanto espressamente previsto in tema di rarefazione.

Il documento sindacale di proclamazione dovrà contenere i seguenti requisiti:

1. Ove si tratti di proclamazione di prima azione di sciopero:

- l'esatta indicazione dei soggetti proclamanti con l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari;
- l'indicazione delle motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro, che dovranno essere conformi a quelle indicate all'articolo 2 del presente accordo;
- l'esatta indicazione delle date e delle sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e di conciliazione (allegando, ove possibile, i relativi verbali); i riferimenti delle richieste di attivazione delle procedure che non si siano potute svolgere, entro i termini previsti dal presente accordo, nonché i motivi del mancato svolgimento;
- l'indicazione della data nella quale si intende scioperare, nonché della durata e delle modalità di attuazione dell'astensione collettiva dal lavoro;

2. Ove si tratti di proclamazione di azioni di sciopero successive alla prima, riguardanti la medesima vertenza: in aggiunta agli elementi di cui al punto 1, l'indicazione della data o delle date delle astensioni precedentemente effettuate;

3. Ove si tratti di adesione a scioperi già proclamati: l'espressa dichiarazione di adesione allo sciopero proclamato da altri soggetti. I motivi dell'astensione, la data, la durata e le modalità di sciopero dovranno essere conformi a quelli indicati dal soggetto proclamante.

B) Al fine di consentire un'applicazione delle regole relative alla aggettiva rarefazione degli scioperi rispettosa della garanzia di libero esercizio dell'attività sindacale, e di evitare il ricorso a forme sleali di azione sindacale, il preavviso non può essere superiore a 45 giorni.

I periodi di franchigia di cui all'art.4 sospendono il decorso del termine massimo di preavviso.

Art. 9.

Informazione all'utenza

(Come modificato con delibera della Commissione di Garanzia del 23 aprile 2018)

E' obbligo delle aziende dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, delle seguenti informazioni: contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari l'elenco delle corse, con i relativi orari, che saranno garantite all'interno delle fasce in caso di sciopero;

almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, l'indicazione delle organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero e le motivazioni poste a base della vertenza, unitamente ai dati relativi alle percentuali di adesione registrati nel corso delle ultime astensioni proclamate dalle medesime sigle.

Le aziende garantiranno e renderanno nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione sia terminata, nonché forniranno all'utenza, laddove possibile, anche durante lo svolgimento dello sciopero, una corretta comunicazione, mediante i canali di informazione di cui dispongono (paline, siti internet, app, social network, etc.), in merito allo stato del servizio attraverso il costante aggiornamento dei dati.

Gli inadempimenti derivanti dal mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel presente articolo saranno oggetto di valutazione, da parte della Commissione, ai sensi dell'art. 13, lettere h) ed i) della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni.

Art. 10

Revoca

Salvo il caso di accordo, di intervento da parte della Commissione di Garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'art.8 della legge n. 146/1990 e s.m.i., la revoca dello sciopero deve essere comunicata almeno 6 giorni (esclusi i festivi) prima dell'effettuazione dello sciopero e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi. Ove il 5° giorno antecedente allo sciopero sia festivo, la revoca deve essere comunicata anticipatamente a tale termine in modo da consentire all'azienda il rispetto delle scadenze di cui alla predetta legge. Al riguardo le aziende procedono alle previste comunicazioni all'utenza non prima di 5 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero, eccetto le situazioni prospettate nel periodo precedente.

Nell'eventualità di revoca dello sciopero proclamato il mancato adeguamento da parte dei soggetti sindacali che avevano in precedenza eventualmente aderito allo stesso sarà oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia.

La revoca dovrà essere comunicata ai medesimi soggetti destinatari della proclamazione di sciopero, nonché alla Commissione di Garanzia.

Art. 11

Rarefazione

(Come modificato con delibera della Commissione di Garanzia del 23 aprile 2018)

A) L'area del bacino di utenza coinciderà con l'area territoriale di operatività dell'azienda interessata dallo sciopero. Gli accordi aziendali o territoriali attuativi della presente proposta dovranno contenere la dettagliata descrizione del tipo e dell'area territoriale nella quale si effettua il servizio erogato dalla azienda.

B) Tra l'effettuazione di due azioni di sciopero nel settore, indipendentemente dal soggetto sindacale proclamante, incidenti sul medesimo bacino di utenza, deve in ogni caso intercorrere un intervallo di almeno 20 giorni, a prescindere dalle motivazioni e dal livello sindacale che ha proclamato lo sciopero.

C) A garanzia del rispetto dell'obbligo di rarefazione le organizzazioni sindacali sono tenute a comunicare all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti, costituito presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la dichiarazione di sciopero e le sue modalità di svolgimento, nonché a consultare lo stesso prima di procedere alla proclamazione.

Art. 12

Durata e modalità dello sciopero

A) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non potrà superare le quattro ore di servizio. Eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non potranno superare la durata dell'intera giornata lavorativa. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo di ore continuative tenendo conto della necessità in presenza di turni di assicurare la maggiore partecipazione dei lavoratori interessati, nonché della necessità di rispettare la disciplina di cui alle lett. B, C, D, che seguono. Modalità durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabiliti in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza. Non costituisce interruzione dello sciopero il rispetto delle fasce orarie di garanzia.

B) Dovrà essere garantito il servizio completo, articolato su due fasce per un totale di sei ore, coincidenti con i periodi di massima richiesta dell'utenza o con le esigenze di particolari categorie di utenti, per le quali il servizio si pone come essenziale (lavoratori e studenti, aree rurali e montane, aree a vocazione turistica, caserme, aree industriali, ospedali, cimiteri). La collocazione oraria delle fasce sarà definita con accordo tra le parti a livello aziendale. A livello aziendale, le parti possono anche individuare più di due fasce di servizio completo entro il limite di sei ore complessive.

C) Il servizio all'utenza garantito nelle fasce deve svolgersi secondo l'ordinario programma di esercizio tutti i giorni, compresi quelli festivi, assicurando pertanto il servizio completo normalmente previsto. I tempi di preparazione e di riconsegna dei mezzi non devono compromettere la completa funzionalità del servizio nelle fasce garantite e la pronta riattivazione del servizio al termine dello sciopero. A tale scopo, i regolamenti di servizio assicurano la presenza in tempo utile del personale necessario al fine di garantire la regolare ripresa del servizio alla conclusione dello sciopero e/o all'orario di inizio delle fasce di garanzia.

D) Nelle ipotesi in cui, in relazione a specifiche tipologie di servizio, il criterio di individuazione delle prestazioni indispensabili mediante fasce orarie comporti un aggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di

sciopero o si riveli inadeguato a garantire specifiche esigenze dell'utenza, le parti, a livello aziendale, concorderanno un criterio alternativo di salvaguardia del diritto alla mobilità. Le prestazioni saranno in tal caso contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e saranno relative a quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza.

Art. 13

Scioperi a scacchiera

Per tutte le vertenze che interessano più unità produttive, non sono consentiti gli scioperi articolati per unità produttiva o singole categorie o profili professionali.

Per tutte le vertenze che interessano una sola unità produttiva non sono consentiti gli scioperi articolati per singole categorie o profili professionali.

Art. 14

Sicurezza degli impianti

L'effettuazione di ogni astensione dal lavoro deve avere riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. In ogni caso devono essere assicurati i servizi indispensabili alla sicurezza dell'esercizio.

Art. 15

Assemblee

Con riferimento all'art. 20 della legge 300/70 non potranno essere convocate assemblee dei lavoratori che comportino interruzione del servizio, fermo restando quanto previsto dall'art. 11, comma 3 dell'A.N. 28 novembre 2015 di rinnovo del CCNL.

Art. 16

Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto

Al fine di consentire ai lavoratori di partecipare ad una manifestazione a sostegno del rinnovo del CCNL indetta non più di una volta congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto, le modalità dell'astensione dal lavoro possono prevedere la riduzione delle prestazioni di cui all'art. 12 alla garanzia dei soli trasporti assolutamente indispensabili per la generalità degli utenti nonché di quelli specializzati di particolare rilevanza sociale (quale il trasporto dei disabili e i mezzi scuolabus relativi alle scuole materne ed elementari).

La riduzione delle prestazioni indispensabili di cui all' art. 12 non potrà essere consentita nei giorni e nei luoghi in cui, a causa delle condizioni ambientali, siano stati adottati provvedimenti diretti a limitare la circolazione dei mezzi privati.

Art. 17

Regolamento di servizio

Al fine di consentire l'emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende concorderanno con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e, ove non presenti, con le articolazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Autoferrotranvieri le seguenti modalità operative:

- i servizi esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero (noleggio, sosta, servizi amministrativi);
- procedure da adottare all'inizio dello sciopero e alla ripresa del servizio;
- procedure da adottare per garantire il servizio durante tutta la durata delle fasce;
- criteri, procedure e garanzie da adottare per i servizi a lunga percorrenza;
- garanzia dei presidi aziendali atti ad assicurare la sicurezza e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi;
- eventuali procedure da adottare per forme alternative di agitazioni sindacali;
- in caso di trasporto di merci, garanzia dei servizi necessari al trasporto di prodotti energetici di risorse naturali, di beni di prima necessità, di animali vivi, di merci deperibili, nonché per la continuità delle attività produttive;
- individuazione delle aziende che per tipo, orari e tratte programmate possano garantire un servizio alternativo a quello erogato dall'azienda interessata dallo sciopero;

- individuazione dei servizi da garantire in occasione dello sciopero di cui all'art. 12.

Art. 18

Rapporti con i terzi

Fatta salva la previsione di clausole maggiormente vincolanti, eventuali accordi di qualunque natura stipulati dall'impresa erogatrice dei servizi con lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori o altre aziende dovranno includere espressamente la clausola per cui questi ultimi soggetti si impegnano a non pregiudicare, nei casi di sciopero che li coinvolgono, i livelli di garanzia del servizio stabiliti nel presente accordo e nei regolamenti aziendali attuativi.

ALLEGATO 2)

Fac-simile comunicazione di accreditamento

(A.N. 28.11.2015, All. n.1/a)

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, A.N. 28.11.2015

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

Nome e cognome

Matricola aziendale n.....

Azienda

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 3)

Fac-simile comunicazione di accreditamento

(A.N. 28.11.2015, All. n. 1/b)

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, A.N. 28.11.2015

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 4)

Testo Unico sulla rappresentanza

**Accordo Interconfederale
Testo Unico sulla rappresentanza**

PARTE PRIMA

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvedere, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della Organizzazione Sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle Organizzazioni Sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le Organizzazioni Sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al CNEL.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola Organizzazione Sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti.

Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna Organizzazione

Sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio-dicembre di ogni anno. Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle RSU nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto, sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvedere alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati. Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei CCNL, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della RSA, l'eventuale passaggio alle RSU potrà avvenire se deciso dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19, della legge n. 300/1970.

In particolare, le Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU. Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina dell'elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti; e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nulla se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle

esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvedere a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della

Commissione stessa. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni Sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL – decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50%+1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una Organizzazione Sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO

E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle Organizzazioni Sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre Organizzazioni Sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO 5)

Profili professionali Apprendistato

(Allegato 2, A.N. 28.11.2015)

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, area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 3a, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano – personale viaggiante di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 3a, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano – personale viaggiante di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**.

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 - area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale di stazione di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 3a, area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'articolo 35, lett. B). 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 3a area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 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° area operativa amministrazione e servizi, di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 3a area operativa dell'esercizio di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 operatore di Marinaio, area professionale 3a, area operativa esercizio navigazione di cui al **successivo articolo 35, lett. B)**. Profilo professionale di assunzione operatore di 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 3a, area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree, di cui **all'accordo nazionale 4 aprile 2001**, in applicazione del **successivo articolo 35, lett. B)**. 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 6

DOCUMENTAZIONE FONDO PRIAMO

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 DEL 23 APRILE 1998

(A.N. 23.4.1998; coordinato con: Verbale di Accordo 29.7.1998; Verbale di Accordo 3.11.1998; Verbale di Riunione 18.12.2000; Verbale di Riunione 10.4.2003)

(si allegano i predetti verbali di accordo modificativi ed integrativi unitamente al verbale di riunione 18 dicembre 2000)

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. 124/93 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, n. 335/95, e successive modificazioni ed integrazioni, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
 - in relazione a quanto previsto dagli accordi nazionali del 11/04/95, del 28/03/96 e del 25/07/97, 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 del D.lgs. n. 124/93 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 CCNL 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, destinatari della forma pensionistica complementare, ai sensi del punto 2, commi 1 e 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto,

purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio, in ciascuna forma, presente e futura di accensione di rapporto di lavoro dipendente. 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, dei requisiti di accesso e dei relativi tempi di adesione;

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.

2. Quanta 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 5.000 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. Il 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 nello Statuto, 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 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.
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. 211/97, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia. Il venire 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 i CCNL 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

1.1 servizi amministrativi, bancari, assicurativi e finanziari sono affidati mediante un'apposita procedura di gara.

11. Conflitti d'interesse

1. Ai sensi dell'art 6, comma 4 quinquies, lettera c) del Digs. 124/93 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. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

12. Contribuzione

1. La contribuzione al Fondo, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2001 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.):

- 2% a carico dell'impresa
- 2% 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 della contrattazione nazionale, dalla decorrenza di cui sopra costituiscono altresì contribuzione le seguenti quote di T.F.R., da maturare nell'anno:

- 27% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/95, pari al 2% (27% di 7,41% - 0,50%).
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31/12/95, pari al 2,28% (33% di 7,41 % - 0,50%).

3. Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993 costituisce, altresì, contribuzione il 100% della quota di T.F.R. da maturare nell'anno, pari al 6,91% della retribuzione utile per il TFR, 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. È 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 tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla Banca centrale europea, incrementato, al più, di 2 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 quanta 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 al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dal coniuge, ovvero dai figli ovvero se viventi e a carico, dai genitori. In mancanza di tali soggetti, o di diverse disposizioni del lavoratore associato iscritto al Fondo, 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 se 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 rammentare percentuale massima 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, al versamento di una quota d'iscrizione una tantum il cui importo per ciascun lavoratore iscritto è pari a L. 20.000, di cui L. 10.000 a carico dell'azienda e L. 10.000 a carico del lavoratore.

2. Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede, in via prioritaria, con la quota di avvio di cui al comma 7 del punto 18, con la suddetta quota d'iscrizione nonché con le contribuzioni versate dalle aziende ai sensi del comma 3 del presente punto.

3. Le aziende provvederanno a versare per ciascun lavoratore un contributo articolato in tre rate, ciascuna di L. 40.000, la prima alla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo, la seconda dopo 12 mesi dalla predetta data, la terza dopo 24 mesi dalla stessa data. Il contributo è dovuto per i lavoratori di ruolo al 31.12.1995 e in forza alla fine del mese precedente alla data di scadenza delle suddette rate.

Tali contributi sono prioritariamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

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.
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 31/12/95 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.

FEDERTRASPORTI
FENIT
ANAC

FILT CGIL
FITCISL
UILTRASPORTI

VERBALE DI ACCORDO DEL 29 LUGLIO 1998

(Il successivo verbale integra le disposizioni contrattuali del presente testo)

In data 29 luglio 1998

tra

Federtrasporti, Fenit e Anac

e

Filt-CGIL, Fit-CISL e UILTRASPORTI

- visto l'accordo nazionale 23 aprile 1998 in materia di istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini;
- considerate in particolare quanto previsto dal punto 18, comma 10, dell'accordo predetto;
- si precisa quanto segue:
- le obbligazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 del punto 12 e al comma 1 del punto 17 trovano applicazione solo nei confronti del costituendo Fondo nazionale di previdenza complementare richiamato in premessa;

- l'obbligazione di cui al comma 7 del punto 18 trova applicazione anche nei confronti delle aziende autoferrotranviarie che già concorrono alla contribuzione relativa a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare richiamato in premessa;
- nei confronti delle aziende di cui al periodo precedente trova, altresì, applicazione l'obbligo di cui al comma 4 del punto 17, salvo che presso le stesse non sia istituito un apposito Fondo di previdenza complementare costituito prima del 15 novembre 1992 e le organizzazioni stipulanti il presente verbale non concordino di destinare l'importo di che trattasi alla forma previdenziale aziendale.

FEDERTRASPORTI
FENIT
ANAC

FILTCGIL
FITCISL
UILTRASPORTI

VERBALE DI ACCORDO DEL 3 NOVEMBRE 1998

tra
FEDERTRASPORTI, ANAC E FENIT
e
FILTCGIL, FITCISL E UILTRASPORTI

Si concordano le seguenti modificazioni ed integrazioni all'accordo nazionale 23 aprile 1998 sulla istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto e per i lavoratori dei settori affini.

Le parti istitutive si riservano la competenza esclusiva sui seguenti punti afferenti le vicende del Fondo:

1. la definizione del regolamento elettorale afferente tutti gli organi del Fondo. Tale definizione avviene separatamente per ciascuna delle parti, fermo il diritto di un rappresentante dell'altra parte di assistere agli scrutini e di verificare la validità dello spoglio.
2. la definizione e le variazioni dei contributi al Fondo e del limite previsto dal punto 17, comma 3, dell'accordo nazionale 23 aprile 1998.
3. la soluzione dei problemi afferenti ad ogni decisione sul fondo di riserva di cui al punto 17, comma 4, dell'accordo nazionale 23 aprile 1998.

Le parti, inoltre, concordano di:

- a) procedere alla denominazione in forma abbreviata del Fondo prima della stipulazione dell'atto costitutivo del medesimo;
- b) determinare la sua sede provvisoria in Roma piazza Cola di Rienzo, 80/A;
- c) designare per il consiglio di amministrazione provvisorio n° 6 membri di nomina datoriale e n. 6 membri di nomina sindacale, all'interno delle quali, in prima applicazione, si concorda di avere rappresentanze paritetiche fra le parti;
- d) designare per il collegio dei revisori un membro di nomina datoriale ed un membro di nomina sindacale;
- e) dare le consegne a tutti gli effetti di legge all'atto dell'avvicendamento fra gli organi provvisori e quelli definitivi;
- f) destinare ai fondi preesistenti alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, le quote di cui al comma 4 del punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, fatto comunque salvo l'obbligo per tali

fondi di indicare separatamente quest'ultimo importo nel momento dell'eventuale trasferimento delle posizioni individuali al Fondo;

g) abrogare il seguente periodo dell'accordo nazionale 23 aprile 1998: al punto 18, comma 5: "ivi compresa la redazione del regolamento elettorale e del protocollo di autonomia gestionale di cui all'art. 16, comma 4, del D.lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni";

h) modificare il seguente periodo dell'accordo nazionale 23 aprile 1998:

al punto 12, comma 8, sostituire le parole "al TUS più due punti" con le parole "al tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla banca centrale Europea incrementato, al più, di due punti";

i) sostituire il comma 3 del punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 con il seguente comma:

"il CdA, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, provvede annualmente a sottoporre all'Assemblea, sulla base del relativo preventivo, le risorse necessarie alla gestione del Fondo nonché all'individuazione della quota parte di contribuzione di cui al comma 2 del presente punto nel limite preventivamente fissato dalle parti istitutive". Le parti concordano, infine, sulla bozza di statuto allegata al presente verbale di accordo che sostituisce la bozza di statuto del 29 luglio 1998.

FEDERTRASPORTI

FENIT

ANAC

FILTCGIL

FITCISL

UILTRASPORTI

VERBALE DI RIUNIONE DEL 18 DICEMBRE 2000

Addì, 18 dicembre 2000, presso la sede sociale del Fondo "Priamo", Federtrasporti, Fenit ed ANAV e le Segreterie Nazionali di Flit Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti 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 CCNL 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 31/12/95, 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 TFR 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.

Letto confermato e sottoscritto.

FEDERTRASPORTI

FENIT

ANAV

FILTCGIL

FITCISL

UILTRASPORTI

VERBALE DI RIUNIONE DEL 10 APRILE 2003

Addì, 10 aprile 2003

Presso la sede di ASSTRA, si sono incontrati i rappresentanti delle oo.dd. ASSTRA ed ANAV e delle oo.ss.1.1. FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, per affrontare le problematiche inerenti alla contribuzione del Fondo Priamo.

Premesso

- Che in sede di accordo istitutivo del Fondo le parti sopra richiamate hanno evidenziato la comune volontà che i periodi soggetti alla contribuzione per la previdenza complementare fossero limitati a quelli in cui è erogata la retribuzione;
- Che tale indicazione è stata trasfusa nell'articolo 26, comma 8, dello statuto del Fondo Priamo;

Considerato

- Che la disciplina predetta potrebbe dar luogo ad un rilevante contenzioso per presunte difformità rispetto alla normativa legale;
- Che anche in altri fondi le istruzioni operative riguardo al versamento dei contributi si sono attenute ad una valutazione di prudente apprezzamento delle rilevate incertezze interpretative;

Al fine di

- Evitare che si dia origine ad una difficile e costosa vertenza anche giudiziaria che accrescerebbe le difficoltà delle aziende e del Fondo in questa fase di avvio

Convengono

- Di interpretare l'accordo istitutivo nel senso che, ai fini della contribuzione al Fondo Priamo, sono da considerare tutti i periodi retributivi o indennizzati, ad esclusione, quindi, delle assenze non coperte da retribuzione o da erogazioni economiche a carico di Enti obbligatori previdenziali e/o assistenziali, come i permessi e le aspettative non retribuite, gli scioperi, il servizio di leva, ecc.

ASSTRA

ANAV

FILTCGIL

FITCISL

UILTRASPORTI

VERBALE DI RIUNIONE del 5 aprile 2017

Addì, 5 aprile 2017,

presso la sede dell'ANAV in Piazza dell'Esquilino 29, Roma, si sono incontrate:

le Associazioni datoriali ASSTRA ed ANAV

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS.LL. FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; FAISA CISAL e UGL FNA, al fine di dare attuazione al contenuto dell'art. 38 punto A dell'accordo nazionale 28 novembre 2015.

Premesso che nel citato art. 38 punto A, il cui contenuto si intende integralmente richiamato e confermato nel presente verbale, si è tra l'altro convenuto:

- di destinare una somma fissa annua di 90 euro di costo complessivo a carico delle aziende, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, con effetto dal mese di luglio 2017, il cui onere è a titolo di previdenza integrativa;
- che per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017 o che si iscriveranno successivamente, il contributo a tale titolo è aggiuntivo rispetto a quanto già previsto dagli accordi in essere; che per i lavoratori che alla data del 1° luglio 2017 non risultino iscritti a Priamo il contributo in questione comporta l'adesione "contrattuale" degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi a carico di tali lavoratori nonché delle aziende,

si concorda quanto segue:

1) Per l'anno 2017 la somma di cui al titolo in premessa al netto degli oneri di legge è così ripartita: € 21,80 (euro ventuno,ottanta) entro la fine del mese di luglio e € 12,00 (euro dodici) per le cinque mensilità successive

Dal 1.1.2018 la somma di cui al titolo in premessa al netto del contributo di solidarietà, sarà versata mensilmente per ogni lavoratore per 12 mensilità nella misura di 6.80 (euro sei,ottanta) e riproporzionata esclusivamente nel caso previsto al successivo punto 3 del presente accordo, la stessa non avrà riflessi su nessun istituto retributivo contrattuale o di legge.

2) La somma di cui al precedente punto 1 non è revocabile né sospensibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle Aziende di trasporto pubblico cui si applica il CCNL degli Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità).

3) Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

4) Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione di cui al precedente punto 1.

5) Per tutti i lavoratori non iscritti al Fondo Priamo a far data del 1.7.2017, il versamento della somma di cui al precedente punto 1 comporta l'adesione contrattuale al Fondo medesimo senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal punto 17 dell'accordo nazionale 23/4/1988 e sue successive modificazioni. L'eventuale successiva adesione volontaria al Fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'art. 7 comma 1 lett. a del vigente statuto di Priamo, la somma verrà conferita al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento ad altro comparto secondo quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto del Fondo.

6) Per i lavoratori già iscritti al Fondo Priamo alla data del 1.7.2017, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, la somma di cui al precedente punto 1 è aggiuntiva rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinata al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL degli Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL- Mobilità).

7) Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro status.

8) Le parti stabiliscono di incontrarsi nuovamente entro la fine del corrente mese di aprile per dare attuazione al punto B dell'art. 38 dell'accordo Nazionale 28 novembre 2015.

ALLEGATO 7

DOCUMENTAZIONE FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ

ACCORDO NAZIONALE SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PERIL PERSONALE CUI SI APPLICA IL CCNL AUTOFERROTRANVIERI - INTERNAVIGATORI DEL 23 LUGLIO1976 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E INTEGRAZIONI

(A.N. 8.7.2013; Verbale di accordo integrativo 23.5.2016)

premesse che:

- le Parti in epigrafe intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le aziende;
- l'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 riconosce il ruolo della contrattazione collettiva nella costituzione e nella regolazione dei fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale;
- dal 30 novembre 2015, a seguito della nomina del Comitato Amministratore, il Fondo Bilaterale di Solidarietà per i dipendenti di aziende, sia pubbliche che private, che svolgono servizio di Trasporto pubblico Autofilferrotranviario e di Navigazione sulle acque interne e lagunari, è divenuto pienamente operativo;
- il D.lgs. 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, ha parzialmente modificato le disposizioni relative ai Fondi Bilaterali di Solidarietà;
- in data 10 dicembre 2015 le Parti istitutive hanno proceduto ad una prima parziale modifica delle precedenti disposizioni in merito alle previsioni specifiche della nuova norma, relativamente all'estensione della copertura del predetto Fondo anche ai lavoratori dipendenti di aziende, pubbliche o private, che occupano più di 5 dipendenti.

Si conviene quanto segue:

Art. 1 - Costituzione del Fondo

1. È costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle Aziende di trasporto pubblico" (indicato, d'ora in poi, come Fondo) cui si applica il CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori del 23 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 2 - Finalità e campo di applicazione

1. Con riferimento ad aziende non coperte dalla normativa in materia di integrazione salariale, il Fondo, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro e altre tutele nei termini di cui ai successivi articoli.

2. Destinatari degli interventi del Fondo sono i lavoratori delle Aziende di trasporto, sia pubbliche che private, che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto da ASSTRA e da ANAV e dalle OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI e FAISA CISAL, che svolgono servizio di trasporto pubblico autofilferrotranviario e di navigazione sulle acque interne e lagunari e che occupano mediamente, a partire dal 1° gennaio 2016, più di cinque dipendenti, con esclusione delle aziende ricomprese nel campo di applicazione di analoghi Fondi di settore già costituiti e di quelli esercenti servizi ferroviari di alta velocità.

3. Ai fini della determinazione della predetta soglia dimensionale, si tiene conto di quanto previsto dall'art. 26, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015.

4. Il Fondo ha lo scopo di:

assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro mediante l'erogazione di una prestazione ordinaria nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal titolo I del D.lgs. n. 148/2015;

- assicurare un sostegno economico, tramite erogazione di prestazioni integrative o straordinarie, ai lavoratori cessati dal rapporto di lavoro in presenza di problematiche occupazionali;
- contribuire allo svolgimento di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, tramite i fondi interprofessionali, anche in concorso con gli appositi fondi regionali o dell'Unione europea.

Art. 3 - Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un "Comitato amministratore" composto da 10 esperti di cui 5 designati da ASSTRA e ANAV e 5 dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Del Comitato fanno altresì parte due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.

2. Il Comitato, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dura in carica 4 anni.

3. Il Comitato elegge il Presidente, rispettivamente e a turno, tra i componenti designati dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Associazioni sindacali dei lavoratori.

4. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.

5. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.

6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa rinvio agli articoli 36, 37, 38 e 39 del D.lgs. n. 148/2015.

Art. 4 - Compiti del Comitato di Amministrazione

1. Il Comitato amministratore ha il compito di:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo;
- c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti alle parti firmatarie del presente accordo;
- d) vigilare sulla affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;
- e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;
- g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Art. 5 - Prestazioni

1. In coerenza con le finalità di cui alla premessa del presente accordo, il Fondo provvede:

- a) all'erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;
- b) all'erogazione di prestazioni integrative della assicurazione sociale per l'impiego (NASpl);
- c) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.
- d) alla stipula di apposite convenzioni con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali o dell'Unione europea.

2. L'assegno ordinario di cui al precedente punto 1, lett. a), richiede che la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa sia dovuta ad eventi temporanei, non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori, ovvero ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale.

3. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla predetta normativa.

4. L'assegno è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni, da imputare in un biennio mobile. In casi eccezionale detto questo periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 12 mesi. La proroga è autorizzata dal Comitato a seguito di verifica della sussistenza dei requisiti di eccezionalità.

5. L'integrazione alla NASpl di cui al precedente punto 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, provvede ad assicurare:

- per tutta la durata della prestazione della NASpl, un livello di trattamento, comprensivo della NASpl pari al massimale NASpl (nell'importo riconosciuto per i primi tre mesi) maggiorato di euro 173;
- per il periodo successivo al godimento della NASpl un trattamento pari a quanto previsto al punto precedente per una durata di ulteriori sei mesi.

6. La predetta integrazione, è soggetta alle regole sulla sospensione e la decadenza previste per la NASpl.

7. Su richiesta del lavoratore interessato o su espressa previsione degli accordi sindacali aziendali conclusi in esito alle procedure di cui all'accordo nazionale del 23 maggio 2016, la prestazione di cui al precedente punto 5 può essere erogata in soluzione unica laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento all'indennità NASpl.

8. La misura degli assegni straordinari per il sostegno del reddito di cui al precedente punto 1, lett. c), è determinata dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

9. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

10. Ove dovessero intervenire modifiche normative in materia tali da determinare il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni

straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

11. Per la realizzazione degli interventi di cui al punto 1, lett. d), il Fondo stipula apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento.

12. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni rimangono vincolate alla finalità formativa.

13. Nel caso degli assegni ordinari di cui al punto 1, lett. a), il Fondo versa, alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato, la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.

14. La contribuzione previdenziale correlata è dovuta anche nel caso dell'erogazione delle prestazioni integrative della NASpl di cui al punto 1, lett. b), ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consente di maturare il diritto al trattamento pensionistico. La medesima contribuzione correlata non è comunque dovuta nel caso in cui l'erogazione della prestazione integrativa della NASpl sia avvenuta in un'unica soluzione.

15. La contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, è versata dal Fondo all'Istituto previdenziale per il periodo di erogazione degli assegni straordinari di cui all'articolo 8 ove ai fini della maturazione della pensione difetti il requisito dell'anzianità contributiva.

Art. 6 - Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui al precedente articolo 5, è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dall'accordo nazionale del 23 maggio 2016 e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. Le domande di accesso alle prestazioni devono essere presentate nei primi due mesi di ogni trimestre. Le domande stesse sono esaminate dal Comitato amministratore nel corso del terzo mese del trimestre di presentazione e ove accolte sono liquidate con cadenza trimestrale nei limiti dei contributi complessivamente versati nel trimestre stesso.

3. Nel caso in cui non ci siano fondi disponibili sufficienti, le risorse stesse sono assegnate, sino a concorrenza degli importi richiesti, per la metà in parti uguali e per l'altra metà in modo proporzionale all'importo delle singole richieste.

Tuttavia in quest'ultimo caso, la differenza non sostenibile dal Fondo in relazione alle predette prestazioni di cui al punto 1, lettere a) e b) e agli oneri di cui al precedente articolo 5, punti 14 e 15, passa a carico del datore di lavoro, il quale provvede a versare al Fondo, quali anticipazioni, le risorse necessarie nel trimestre considerato.

4. Il rimborso delle anticipazioni sarà effettuato dal Fondo mediante apposita delibera del Comitato amministratore tramite conguaglio, in relazione alle sopravvenienze attive di bilancio, utilizzando criteri di priorità temporale con riferimento alla data della anticipazione e comunque entro 8 anni.

5. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla costituzione del Fondo.

Art. 6 bis - Modalità di accesso alle prestazioni

1. L'esame delle richieste viene svolto prioritariamente sulle domande che riguardano le prestazioni

ordinarie (articolo 5, punto 1, lett. a)) e in secondo luogo su quelle relative alle prestazioni integrative (articolo 5, punto 1, lett. b), c) e d)) rispettivamente secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

2. L'importo massimo erogabile dal Fondo per le prestazioni ordinarie non può superare il doppio del contributo ordinario annuo versato dall'azienda richiedente nell'anno precedente, dedotto quanto già erogato con riguardo a tale contributo dal Fondo nel biennio precedente la prestazione.

3. Nel caso di richiesta della prestazione di cui all'articolo 5, punto 1, lett. b) e c) non ci sono limiti di importo.

4. Le domande di prestazione di cui all'articolo 5, punto 1, lett. d) sono regolamentate dal so/o punto 1 del presente articolo.

5. Sono fatti salvi i limiti di spesa derivanti dalla regolamentazione delle disponibilità, degli equilibri, nonché delle eventuali riserve determinati dall'INPS.

Art. 7 - Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lettere a) e b) e della relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente contributi ordinari dello 0,50%, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

2. I contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto di istituzione del Fondo presso l'INPS e comunque non oltre il 1° gennaio 2014.

3. Un contributo addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lett. a), da parte dei suoi dipendenti.

4. Un contributo straordinario mensile nella misura del 30% dell'ultima retribuzione imponibile ai fini previdenziali è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle prestazioni di integrazione della NASpi, per l'intera durata di fruizione di tale prestazione.

5. Per gli assegni straordinari di cui all'art. 5, punto 1, lett. c), è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

6. Fino alla data del 31.12.2016 il datore di lavoro che accede alle prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lett. b) e c) in mancanza di accordo sindacale aziendale versa al Fondo un contributo addizionale, a titolo di penalità, pari a due volte il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

7. Il Fondo sarà regolato ed amministrato in modo da mantenere il bilancio in pareggio. Al predetto fine le prestazioni saranno erogate nei limiti delle risorse disponibili e previa costituzione di specifiche riserve finanziarie.

8. Il lavoratore destinatario delle prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lettere b) e c), può chiedere al Fondo la prosecuzione del versamento dei contributi sindacali in favore dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL alla quale aderisce, secondo le modalità che verranno comunicate dalle Organizzazioni Sindacali al Fondo medesimo. Forma pertanto parte della documentazione da inviare al Fondo a cura dell'azienda l'eventuale sottoscrizione da parte del lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro che precede l'accesso a dette prestazioni, di tale richiesta. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro non abbia luogo per via consensuale, l'azienda deve comunque comunicare al lavoratore la possibilità di esercizio di detta facoltà direttamente presso il Fondo.

Art. 8 - Norme finali

1. Le Parti si danno atto di aver definito i contenuti dei precedenti articoli avendo presente l'allegato bilancio di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con l'ultimo Documento di economia e finanza e relativa nota di aggiornamento.

2. Il presente accordo sarà presentato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai fini del recepimento in decreto.

ACCORDO NAZIONALE SULLE PROCEDURE RELAZIONALI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO AUTOFILOFERROTRANVIARIO E DI NAVIGAZIONE SULLE ACQUE INTERNE E LAGUNARI

(A.N. 23.5.2016)

Il giorno 23 maggio 2016, tra le A.A.D.D. ASSTRA ed ANAV e le OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI e FAISA CISAL, 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 CCNL, 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;

- che 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 temporanee delle attività produttive.

L'azienda fornisce tempestivamente alle RSU/RSA e alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, 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 al precedente articolo 7, lett. e), 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 RSA/RSU 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 CCNL, 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 al precedente articolo 7, lett. e), 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 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 30 mesi dalla data di accesso al Fondo, comprensivi del periodo per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (vecchiaia o anticipata), raggiungono 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;

j) 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 rinvio 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 rivestite dai lavoratori destinatari, per l'intero periodo di erogazione di dette prestazioni.

8. Qualora eventuali disposizioni normative intervengano sulle procedure ex lege 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.

ALLEGATO 8

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

D) Norme di prima applicazione e norme transitorie *(art. 2 lett. D), A.N.27.11.2000)*

1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo nazionale 27.11.2000 e ancora in forza alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione.

2) Ai lavoratori di cui al precedente articolo 35 lett. A), punto 1 la figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto 30 giorni prima della data di applicazione della nuova classificazione.

3) L'attribuzione delle nuove figure professionali avverrà sulla base della tabella di derivazione. Qualora fossero state attribuite qualifiche il cui contenuto professionale manifestasse un'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. 30/78 ed ex CCNL 23/7/76 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 rinviino alla ricollocazione aziendale, a tale livello, ove ricorrano le condizioni, potrà trovare applicazione quanto previsto dal punto 7, lett. A) del precedente articolo 35 "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 decorrenza 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 decorrenza 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 decorrenza 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 decorrenza 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 decorrenza 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 decorrenza 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 precedenze 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.

E) Tabelle di derivazione

(art. 2 lett. E), A.N. 27.11.2000

E. 1/1 Area professionale 1°			
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 2° - 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 2° - 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 2° - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano – Personale di stazione			
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario (posizione 2°)	210
		Coordinatore ferroviario (posizione 1°) (1)	202
	(1) Agli attuali coordinatori di stazione è 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 saranno individuati i coordinatori ferroviari posizione 2° (parametro 210)		
173	Capo stazione	Capo stazione	193

Area Professionale 2° - Area Operativa Esercizio: Sezione funicolari terrestri ed aeree			
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica. N.B. il profilo di "capo unità tecnica" viene integrato con la presente frase da inserire dopo le parole "unità operative di tipo tecnico": ivi compresi gli impianti funicolari terrestri ed aeree	205
173	Addetto movimento impianti a fune	lavoratore da riqualificare	(2)
	(2) in attesa di riposizionamento di tali lavoratori con assegnazione di un nuovo profilo professionale agli stessi è assegnato il parametro ad esaurimento 190		
Area Professionale 2° - Area Operativa Esercizio: Sezione navigazione interna lacuale			
188	Capitano (LAC)		210
173	Capo timoniere (LAC)		193
173	Capo motorista (LAC)		193

173	Macchinista-motorista (LAC)		193
Area Professionale 2° - Area Operativa Amministrazione e servizi			
206 188	Analista Programmatore (3) Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205
<i>(3) Agli attuali analisti programmatori è assegnato il parametro ad esaurimento 207</i>			
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193
Area Professionale 2° - 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° - 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° - 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° - 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) (4)	140
<i>(4) 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.</i>			
126	Conduttore (senza abilitazione a Capo treno)	(Lavoratori da riqualificare)	(5)
<i>(5) 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), della precedente lettera D), dell'articolo 35. Nel periodo necessario per tali operazioni conservano il parametro ad esaurimento 139</i>			
Area Professionale 3° - Area Operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)			
144	Agente operativo di movimento e/o gestione (6)	Operatore di movimento e gestione	158
<i>(6) 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</i>			
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione (7)	Operatore di gestione	158 (8)
<i>(7) Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico</i>			

	<i>(8) All'addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione ed il parametro ad esaurimento 175</i>		
144	Agente operativo di movimento e/o gestione (9)	Operatore di stazione (parametro 2)	143
	<i>(9) 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</i>		
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
Area Professionale 3° - Area Operativa esercizio: sezione funicolari terrestri ed aeree			
144	Addetto di manovra abilitato anche alla scorta vetture e con le anzianità previste dalla tabella C. 1/7	Operatore FTA (pos. 4)	175
144	Addetto alla manovra	Operatore FTA (pos. 3)	158
126	Addetto scorta vetture, abilitato anche alla guida e manovra	Operatore FTA (pos. 2)	145
126	Addetto gestione e stazione abilitato alla scorta di vetture e alla manovra		
126	Addetto scorta vetture	Operatore FTA (pos. 1)	139
126	Addetto stazione e gestione abilitato alla scorta vetture	Operatore FTA (pos. 1)	139
126	Addetto gestione e stazione	Operatore FTA (pos. 1)	139
Area Professionale 3° - 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 (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 (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	138
126	Applicato di bordo (LAC)	Assistente di bordo (LAC)	139
126	Fuochista abilitato (LAC)	(11)	
	<i>(11) Lavoratore da ricollocare ai sensi del punto 5, della precedente lett. D) dell'articolo 35</i>		
112	Marinaio (LAC)	Marinaio (LAC)	121
Area Professionale 3° - Area Operativa esercizio: sezione funivie portuali			
159	Capo squadra operai (12)	Tecnico funivie portuali	175
	<i>(12) Lavoratore che svolge prevalentemente mansioni nel settore dell'esercizio delle funivie portuali</i>		
144	Addetto stazioni intermedie (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore qualificato funivie portuali (parametro 3)	165

144	Guardialinee (FP) con 16 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Guardialinee (parametro 3)	165
144	Macchinista di manovra (FP) con 16 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 3)	165
144	Manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) con 16 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 3)	165
144	Guardialinee (FP)	Guardialinee (parametro 2)	158
144	Manovratore gru e/o pale meccaniche (FP)	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 2)	158
144	Macchinista di manovra (FP)	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 2)	158
144	Addetto stazioni intermedie (FP)	Operatore qualificato funivie portuali (parametro 2)	158
126	Capo manovra (FP) ⁽¹³⁾		
	<i>(13) Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate</i>		
126	Manovratore impianti (FP)	Operatore funivie portuali (parametro 3)	139
126	Operaio di esercizio (FP)	Operatore funivie portuali (parametro 3)	139
112	Addetto di esercizio (FP) con 12 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore di funivie portuali (parametro 2)	139
112	Addetto di esercizio (FP) con 8 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore funivie portuali (parametro 2)	130
112	Addetto di esercizio (FP)	Operatore funivie portuali (parametro 1)	123
112	Addetto manovre e scambi (FP) ⁽¹⁴⁾		
	<i>(14) Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate</i>		
112	Segnalatore (FP) ⁽¹⁵⁾		
	<i>(15) Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate</i>		
Area Professionale 3° - 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)	⁽¹⁶⁾
	<i>(16) Lavoratori da riqualificare ai sensi del punto 5) della precedente lettera D) dell'articolo 35, ai quali è attribuito il parametro 140 ad esaurimento ed un assegno ad personam ai sensi dell'articolo 68.</i>		
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130
Area Professionale 3° - Area Operativa: manutenzione, impianti e officine			

159	Operaio tecnico	Operaio 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
Area Professionale 3° - Area Operativa Servizi Ausiliari per la mobilità: Sezione navigazione interna lacuale			
112	Addetto allo scalo (LAC)	(17)	
	<i>(17) L'addetto allo scalo è ricollocato aziendaliamente ai sensi del punto 5) della precedente lettera D) dell'art. 35</i>		
126	Assistente di scalo (LAC)	Operatore della mobilità	138
159	Capo scalo (LAC)	Assistente alla clientela	154 (18)
	<i>(18) Agli attuali capi scalo (LAC) con parametro 159 è attribuito il parametro ad esaurimento 175</i>		
Area Professionale 4°			
112	Capo Squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121
126	Verificatore (19)	Operatore generico	116
112	Coordinatore ausiliari		
112	Addetto all'armamento (FTA)		
112	Addetto alla manutenzione		
	<i>(19) Agli attuali verificatori è assegnato il parametro ad esaurimento 121</i>		
112	Centralinista	Ausiliario	110
100	Commesso		
100	Guardia titolare di fermata		
100	Cantoniere		
100	Manovale	Ausiliario generico	100
100	Usciere		
100	Guardiano/Portiere		
100	Allievo marinaio (LAC)	Allievo marinaio (LAC)	100

F) Trattamento del personale in C.F.L. già in forza
(art. 2 lett. F), A.N. 27.11.2000)

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, sarà 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 corso alla data di sottoscrizione del presente contratto il cui periodo formativo è finalizzato all'acquisizione rispettivamente delle figure professionali di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, saranno 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 (par. 140 -153 -140). Dopo dodici mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato verranno attribuiti i parametri retributivi immediatamente superiori a quelli d'ingresso (par. 158-165-158).

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione aziendale, i CFL 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 CFL 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.

ALLEGATO 9

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ACTV

VERBALE DI INCONTRO 8 OTTOBRE 2002

(Verbale di incontro 8.10.2002)

Le parti, dopo lunga e approfondita trattativa, nella quale hanno avuto un ruolo di mediazione i rappresentanti del Ministero del Lavoro, e che si è rilevata fondamentale nell'avvicinamento delle differenti posizioni emerse: considerato il contributo che le istanze locali hanno dato su una ipotesi di soluzione finale su un nuovo impianto classificatorio per il personale addetto alla navigazione lagunare;

- considerate le peculiarità di tale ipotesi in ragione dell'unicità del predetto ambito di esercizio, nonché della specificità del contesto locale;

- precisato che, per le ragioni sopra evidenziate, le clausole del presente accordo non hanno validità, nemmeno ai fini interpretativi, fuori dal proprio ambito contrattuale di riferimento;

ritengono che il lavoro svolto è essenziale per portare a compimento l'inquadramento del personale per tutte le modalità del settore e siglano i documenti allegati come parte integrante del presente verbale

Roma, 8 ottobre 2002

ASSTRA

ANAV

FILT-CGIL

FIT-CISL UILTRASPORTI

NOTA A VERBALE

Le parti datoriali dichiarano che hanno deciso di siglare il presente verbale di incontro e i relativi documenti allegati concordati a livello locale solo in relazione alle motivazioni addotte nel preambolo e che, pertanto, la predetta sigla ha rilevanza come presa d'atto,

ACTV Venezia

Inquadramento del personale di Navigazione

(Accordo ACTV 20.2.2002; Accordo ACTV 20.5.2002)

Per la completa definizione, a livello nazionale, del percorso contrattuale si stabilisce il nuovo inquadramento del personale operante con il contratto autoferrotranvieri, sezione navigazione interna lagunare

Personale in forza al 1° gennaio 2002

1. Tenuto conto della necessità condivisa di mantenere anche per il futuro gli attuali livelli retributivi degli agenti attualmente presenti in Azienda, si precisa che i parametri finali di attestazione relativi alle attuali qualifiche potranno essere così dimensionati:

- Comandante di Coperta e di Macchina - 230,

- Conduttore liv. 2 ex lege 30/78 - 230,

- Preposto condotta mezzi - 210,

- Conduttore-193,

- Operatore Commerciale e Nostromo - 175,

- Addetto all'Esercizio e Aiuto Motorista - 158,

- Marinaio -139,

- Allievo Marinaio -100.

2. Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro, sia successivamente che precedentemente al 27/11/00, si applicano i criteri generali già previsti dal contratto nazionale.

3. Per i Conduuttori liv. 4 che al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento (01/01/01) assumeranno la qualifica di Preposto al Comando, valgono le seguenti regole:

- le mansioni marinesche, di cui alla declaratoria di pag. 13 dell'Accordo aziendale 20 febbraio 2002, potranno essere effettuate dagli ultimi 50 addetti inquadrati nella qualifica di Preposto al Comando;

- per il successivo ottenimento del parametro 210, saranno individuate quattro categorie:

A) i Conduuttori che, in base alla normativa aziendale previgente, avevano maturato i requisiti per il passaggio alla qualifica di Preposto Condotta Mezzi nel periodo compreso tra il 01/01/01 ed il 20/02/02, saranno passati a parametro 210 alla data di volta in volta prevista, con riferimento al momento di copertura del "vuoto di organico". In applicazione delle disposizioni nazionali relative ai percorsi professionali (art. 2/A n°4), a partire dal 20 febbraio 2002 tale normativa aziendale è da considerarsi definitivamente abrogata e si applicano i criteri previsti dall'accordo del 20/02/02 (fabbisogno di personale delle varie categorie professionali);

B) i Conduuttori rimanenti matureranno l'anzianità in qualifica ulteriore (5 anni) a partire dalla data di applicazione del nuovo inquadramento (1° gennaio 2001);

C) gli agenti di ruolo in Azienda al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento ed il personale assunto con contratto di formazione e lavoro prima del 1° gennaio 2001 che, mediante selezioni interne, assumeranno la qualifica di Preposto al Comando, matureranno il diritto all'acquisizione del parametro 210 dopo 10 anni di anzianità nella qualifica. Da questa categoria sono esclusi i lavoratori stagionali;

D) i nuovi assunti matureranno il diritto di cui al punto C dopo 15 anni di anzianità nella qualifica, secondo quanto previsto dall'accordo del 20/2/2002.

4. Relativamente al personale in forza alla data dell'1/1/2001, compresi CFL ed esclusi i lavoratori stagionali, i passaggi nelle qualifiche che prevedono una selezione interna saranno attuati con gli stessi criteri adottati per la categoria dei Preposti al Comando.

Personale passato in ruolo successivamente al 01/01/2001

Area professionale 1

Profili e parametri

Responsabile di Centrale (230)

Lavoratore che, in possesso preferibilmente del titolo professionale prescritto per il Comandante di Coperta o per il Direttore di Macchina, gestisce con ampia autonomia mezzi ed equipaggi facenti capo ad uno o più depositi, anche con il supporto di sistemi informatici di notevole complessità, e coordina i Funzionari di Presidio e gli Operatori di Centrale.

Area professionale 2

Comandante di Coperta (217)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto al comando dei mezzi navali di stazza superiore a 25 tonn. ovvero, saltuariamente, dei mezzi navali di qualsiasi tonnellaggio. Tale lavoratore gestisce, altresì, mezzi ed equipaggi facenti capo ad un deposito.

Direttore di Macchina (217)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto alla direzione di macchina delle unità navali con potenza superiore a 200 cavalli / asse, ovvero, saltuariamente, di motori con potenze inferiori. Tale lavoratore opera anche presso gli impianti di terra e sovrintende principalmente l'approntamento e la manutenzione dei mezzi, avvalendosi nel caso dell'opera di uno o più collaboratori. Ricopre inoltre, a richiesta dell'Azienda, funzioni di controllo sull'operato dei cantieri esterni.

Funzionario di Presidio (215)

Lavoratore che, in possesso di adeguata competenza tecnica maturata preferibilmente con la qualifica di Preposto al Comando, operanda alle dirette dipendenze del Responsabile di Centrale, è collocato nel centro

operativo ovvero nei punti esterni di maggiore afflusso passeggeri, in corrispondenza degli interscambi delle linee. Gestisce equipaggi e mezzi delle linee assegnate, nell'ambito delle direttive ricevute, promuove e controlla la regolarità ed il normale andamento del servizio, svolgendo attività di supporto alla clientela, di rilevazione dei dati statistici e di vigilanza nei confronti del personale.

Area professionale 3

Preposto al Comando - Parametro (165)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolge le mansioni di preposto al comando dei mezzi navali di stazza non superiore alle 25 tonn. Svolge, altresì, mansioni marinaresche in caso di anzianità nella qualifica inferiore ad anni 10.

Motorista Navale (197)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è addetto alla conduzione di motori di potenza non superiore a 200 cavalli asse oppure è addetto ad attività di officina, di controllo e approntamento apparati motore ai depositi ed ai capolinea.

Operatore di centrale (175)

Lavoratore che effettua le comunicazioni telefoniche e radiotelefoniche di pertinenza della centrale operativa, costituendo il tramite tra il Responsabile di Centrale, gli addetti alla condotta dei mezzi nautici ed i soggetti esterni interessati allo svolgimento del servizio; coadiuva il Responsabile di Centrale nella gestione operativa nell'utilizzo dei sistemi informatici e di controllo della flotta ed esegue inoltre le operazioni manutentive ordinarie delle apparecchiature elettroniche.

Nostromo (165)

Lavoratore che svolge mansioni di timoniere ed è in grado di operare sulle apparecchiature elettroniche di bordo. Cura altresì l'armamento, le dotazioni e le manutenzioni di bordo eseguendo le disposizioni del Comandante nelle operazioni di imbarco e sbarco degli autoveicoli sulle navi traghetto.

Aiuto motorista/Marinaio (148)

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione comunque conseguita, svolge attività di aiutante di macchina a bordo delle unità maggiori ovvero superiori a 25 t.s.l. nonché attività di officina nei depositi e capilinea.

Svolge altresì, all'occorrenza, mansioni marinaresche quando impiegato a bordo dei mezzi nautici.

Marinaio (129)

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione di coperta, svolge attività marinaresche nonché di vendita e verifica dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi. Svolge, altresì, attività di informazione e di assistenza alla clientela; si occupa del presidio e del contrailo degli approdi, ivi comprese le attività ausiliarie connesse.

Area professionale 4

Allievo Marinaio (100)

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle di marinaio. Dopo 18 mesi di navigazione di coperta acquisisce la figura professionale di marinaio.

Tabella di derivazione

Area professionale n. 2 Area operativa esercizio – Sezione navigazione lagunare			
206	Comandante	Comandante di Coperta Direttore di Macchina	230
Area professionale n. 3 - Area operativa esercizio - Sezione navigazione lagunare			
206	Cond. di 1° M/B<50t. L. 30/78 Cond. M/B<50t. L. 30/78 (qualifiche ad esaurimento)	Preposto di comando	230 (ad es.)
188	Preposto		210
173	Condotta Mezzi Conduttore		193
188	Motorista navale	Motorista navale	210
159	Nostromo	Nostromo	
144	Aiuto motorista	Aiuto Motorista/marinaio	158
144	Addetto all'esercizio – con mansioni di tipo marinaresco (ad es.)	Marinaio	158 (ad. es.)
126	Marinaio	Marinaio	139
Area professionale n. 3 - Area operativa Servizi ausiliari per la mobilità			
159	Operatore commerciale (qualifica ad esaurimento)	Operatore qualificato della Mobilità	175 (ad. es.)
144	Addetto all'esercizio – che svolge mansioni di tipo commerciale – (qualifica ad esaurimento)	Operatore della Mobilità	158 (ad. es.)
Area professionale n. 4 - Area operativa - Sezione navigazione lagunare			
112	Allievo marinaio	Allievo marinaio	100

ALLEGATO 10

REGIO DECRETO 8 GENNAIO 1931, N. 148

COORDINAMENTO DELLE NORME

sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro con quelle sul trattamento giuridico economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione
(pubblicato nella "Gazzetta Ufficiale" del 9.3.1931, n. 56)

VITTORIO EMANUELE III

per grazia di Dio e per volontà della nazione RE D'ITALIA

Visto il Nostro decreto legge 19 ottobre 1923, n. 2311, contenente norme per il trattamento giuridico ed economico del personale delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione;
Visto l'articolo 23 della legge 3 aprile 1926, n. 563, sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro che autorizza il Nostro Governo a provvedere per il coordinamento della legge stessa con le norme del sopracitato Nostro decreto 19 ottobre 1923, n. 2311;

Udito il Consiglio dei Ministri;

Su proposta dei Nostri Ministri Segretari di Stato per le comunicazioni e per le corporazioni, di concerto col Capo del Governo, Primo Ministro Segretario di Stato e Ministro per l'Interno, e coi Ministri Segretari di Stato per la giustizia e gli affari di culto e per le finanze;

Abbiamo decretato e decretiamo:

Art. 1 abrogato

Le condizioni di lavoro del personale dei pubblici servizi di trasporto su ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna, esercitate dall'industria privata o da Comuni, Province e Consorzi secondo le vigenti disposizioni sull'assunzione diretta dei pubblici servizi, sono regolate nei modi previsti dalla legge 3 aprile 1926, n. 563, e successivi decreti di attuazione, salvo per quanto è espressamente disposto dal presente decreto e annesso regolamento (allegato A) e dalle vigenti disposizioni legislative sugli orari e turni di servizio.

Gli stipendi, le paghe, le competenze accessorie ed ogni altra indennità fissa o temporanea di qualsiasi natura spettanti al personale, sono sempre dalle competenti Associazioni sindacali stabiliti contrattualmente azienda per azienda.

Art. 2 abrogato

La stipulazione dei contratti collettivi di lavoro o l'atto di constatazione del mancato accordo, debbono effettuarsi entro un mese dalla denuncia dei contratti in vigore e, per le Aziende di nuova costituzione, entro sei mesi dalla data della definitiva apertura all'esercizio della linea. Tale termine può essere prorogato di non oltre tre mesi, su richiesta di una delle Associazioni stipulanti, sentita l'altra Associazione interessata, dall'autorità presso cui deve essere depositato il contratto collettivo.

Nella prima applicazione del presente decreto i contratti collettivi di lavoro debbono essere stipulati entro tre mesi dalla data della pubblicazione del decreto medesimo nella Gazzetta Ufficiale del Regno, ferma restando la facoltà di proroga indicata nel comma precedente.

Art. 3. abrogato

In caso di mancato accordo nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, le Associazioni sindacali interessate hanno l'obbligo di deferire le vertenze, non oltre il decimo giorno dalla data del verbale che dà atto del mancato accordo, all'organo corporativo centrale competente e, in difetto, al Ministero delle Corporazioni, nel tentativo di risoluzione amichevole previsto dall'art. 17, 1° capoverso della legge 3 aprile 1926, n. 563.

Il tentativo presso il Ministero delle corporazioni è effettuato con l'intervento di rappresentanti del Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tramvie ed automobili).

Fallito il tentativo ed ove le parti non abbiano, contestualmente, alla contestazione della mancata composizione amichevole della controversia, deferito all'organo corporativo competente la facoltà di emanare le norme indicate nell'articolo 10 della legge 3 aprile 1926, n. 563, le Associazioni sindacali hanno l'obbligo di proporre domanda per la decisione della controversia, alla competente Magistratura del lavoro, entro il termine di giorni 15 dalla data del verbale di mancata composizione amichevole.

Entro ugual termine debbono le Associazioni sindacali promuovere ricorso alla Magistratura del lavoro nei casi di ruscata pubblicazione del contratto collettivo ai sensi dell'articolo 51 del R.D. 1° luglio 1926, n. 1130, decorrendo il termine dal giorno in cui la comunicazione del rifiuto a cura dell'autorità competente sia loro pervenuta.

Fino a che non siano pubblicati i nuovi contratti collettivi o le norme assimilate, restano in vigore, a tutti gli effetti della legge 3 aprile 1926, n. 563, e successivi decreti di attuazione, i contratti e le norme scaduti.

Art. 4 abrogato

[Nella prima applicazione del presente decreto il trattamento economico del personale dovrà essere determinato sulla base di quello attuale tenendo conto delle condizioni economiche locali e di quelle dell'azienda comprese fra queste gli oneri all'azienda derivanti per disposizioni di legge o di regolamento].

Art. 5 abrogato

[Nei casi di inosservanza degli obblighi e dei termini stabiliti negli articoli 2 e 3 del presente decreto, per parte delle Associazioni sindacali competenti, è a queste applicabile il provvedimento più grave previsto dall'art. 8, comma III della legge 3 aprile 1926, n. 563, col quale si affida ad un commissario del Governo l'amministrazione straordinaria dell'Associazione].

Art. 6 abrogato

[Nell'esercizio delle facoltà concesse all'Amministrazione dello Stato dall'art. 184 del testo unico approvato con R.D. 9 maggio 1912, n. 1447, il Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tramvie ed automobili), di concerto con quello delle corporazioni, può stabilire, con provvedimento da notificarsi alle Associazioni interessate, che, durante il termine prescritto al concessionario per l'esecuzione di quanto è necessario al ristabilimento del servizio definitivo o fino alla deliberazione di una nuova concessione nei casi previsti dal I capoverso dell'articolo succitato, non si proceda a determinazioni di nuove condizioni di lavoro.

Art. 7

Le disposizioni del presente decreto, ferma restando l'applicazione di quelle contenute nella legge 3 aprile 1926, n. 563, e successivi decreti di attuazione, non si applicano:

- a) alla categoria dei dirigenti di aziende contemplate nell'articolo 34, comma 1°, del R.D. 10 luglio 1926, n. 1130;
- b) al personale addetto ai servizi che secondo l'ordinamento dell'azienda e con l'approvazione del Governo siano affidati a privati appaltatori, o addetto a servizi che siano soltanto sussidiari del servizio dei trasporti. Ai dirigenti sopra indicati che, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, godessero del trattamento di stabilità previsto dal R.D. legge 19 ottobre 1923, n. 2311, è data facoltà di conservarlo con le forme previste dal regolamento annesso (allegato A).

Art. 8

Il personale delle aziende, escluso quello indicato nell'articolo precedente, si distingue in tre categorie:

- 1) personale di ruolo;
- 2) personale ordinario;
- 3) personale straordinario.

Fa parte della prima categoria il personale che gode il trattamento di stabilità secondo le norme del regolamento annesso (allegato A).

Appartengono alla seconda categoria:

- a) gli agenti assunti per bisogni continuativi dell'esercizio in qualità di operai, aiuto operai, cantonieri, guardiani, manovali e guardabarriere, scritturali, dattilografi e fattorini d'ufficio, e quelli assimilati per i servizi di navigazione;
- b) il personale di aziende esercenti ferrovie private autorizzate al pubblico servizio;
- c) il personale di aziende esercenti linee per le quali a giudizio del Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tramvie ed automobili) sia sufficiente un numero di agenti non superiore a 25, per assicurare la regolarità e la sicurezza dell'esercizio.

Sono ammessi a far parte del personale ordinario gli agenti che al momento dell'entrata in vigore del presente decreto prestino servizio in qualità di avventizi per bisogni continuativi dell'azienda, nelle qualifiche indicate alla lettera a).

Fa parte della terza categoria il personale dipendente da aziende esercenti linee soltanto in alcune stagioni dell'anno e quello assunto per bisogni saltuari ed eccezionali:

- a) durante le stagioni balneari ed in occasione di feste, fiere e simili, disastri, franamenti, nevicate, inondazioni e simili, ed in genere per lavori stagionali;
- b) per eventuale sostituzione di agenti assenti per congedi, malattie ed aspettative;
- c) per la costruzione di nuove linee od altri lavori di carattere temporaneo e straordinario;
- d) per la costruzione e ricostruzione del materiale mobile.

Il quantitativo del personale necessario per l'esercizio è determinato dal Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili) sentita l'azienda, in base alle necessità del servizio normale.

Al personale di ruolo già adibito al servizio tranviario che sia addetto agli autoservizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda tranviaria ed al personale di nuova assunzione adibito, promiscuamente, su linee tranviarie o in autoservizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda, sono applicabili le disposizioni del presente decreto.

Art. 9

Gli agenti che, pur appartenendo alla II categoria indicata nell'articolo precedente, godano, all'entrata in vigore del presente decreto, il trattamento di stabilità, conservano tale trattamento a titolo personale secondo le disposizioni del regolamento annesso (allegato A). Il trattamento di stabilità a titolo personale spetterà parimenti agli agenti della predetta categoria che alla data medesima si trovino in periodo di prova e alla fine di tale periodo siano riconosciuti idonei alle funzioni cui aspirano.

Art. 10

Le controversie individuali relative a rapporti soggetti alle norme del presente decreto sono decise dalla competente autorità giudiziaria, ... omissis...

L'agente che intenda adire l'autorità giudiziaria contro un provvedimento dell'azienda che lo riguarda deve, anzitutto, proporre il reclamo in via gerarchica, presentandolo, entro quindici giorni dalla data di comunicazione del provvedimento, al superiore immediato che è tenuto a rilasciarne ricevuta. L'omissione del reclamo nel termine suddetto importa l'improponibilità dell'azione giudiziaria.

L'azienda deve comunicare al reclamante le sue determinazioni entro quindici giorni dalla presentazione del reclamo, dopo di che, anche se l'azienda non abbia risposto, il reclamante può adire l'autorità giudiziaria, proponendo la relativa azione entro i successivi quaranta giorni.

...omissis...

Art. 11

Con Regio decreto da emanarsi su proposta dei Ministri per le comunicazioni e per le corporazioni di concerto con il Ministro per le finanze, sarà provveduto al coordinamento previsto dall'art. 12 del R.D. 19 ottobre 1923, n. 2311.

Tutte le norme del R.D. 19 ottobre 1923, n. 2311, e successive, riguardanti il trattamento di presidenza e di quiescenza, restano in vigore fino alla pubblicazione del suddetto decreto di coordinamento in quanto siano applicabili e non siano contrastanti con le disposizioni del presente decreto ed annesso regolamento (allegato A).

Qualora in conseguenza di tale coordinamento o della eventuale emanazione di norme previste dal R.D. 24 gennaio 1929, n. 167, dovesse derivare un onere maggiore alle aziende, l'Associazione professionale interessata ha diritto di ottenere la conseguenziale revisione del trattamento economico fissato nei modi stabiliti dal presente decreto.

Art. 12 abrogato

Fino a quando non siano emanate le norme di coordinamento di cui al precedente articolo, potranno anche essere collocati in quiescenza gli agenti che abbiano almeno 20 anni di servizio e almeno 55 di età, sempreché l'azienda assuma a proprio carico, fino al raggiungimento dei limiti di età e dei 25 anni di servizio, la continuazione del versamento alla Cassa nazionale delle assicurazioni sociali del contributo di legge nella misura del 15 per cento, nonché la corresponsione della pensione che spetterebbe all'agente se avesse già

raggiunto i limiti di età e i 25 anni di servizio, versando alla Cassa stessa, all'atto del collocamento in quiescenza, il valore tecnico attuale di copertura delle annualità che mancano al raggiungimento dei limiti di età.

Agli effetti della presente disposizione il contributo del 15 per cento sarà raggugliato, per tutto il periodo di cui sopra, alla retribuzione di cui gode l'agente all'atto del collocamento in quiescenza.

Art. 13

È approvato, secondo lo schema annesso (allegato B) al presente decreto, lo statuto per le Casse di soccorso a favore del personale indicato all'art. 8, n. 1, visto, d'ordine Nostro, dai Ministri per le comunicazioni e per le corporazioni.

Art. 14 abrogato

Gli statuti attuali della Cassa di Soccorso debbono essere coordinati al presente statuto tipo entro sei mesi dalla sua entrata in vigore.

I nuovi statuti e le aggiunte e modificazioni che in prosieguo si rendessero necessario debbono essere approvate con decreto del Ministro per le corporazioni di concerto con il Ministro per le comunicazioni.

Art. 15

Sono abrogate le norme del R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2311, e annesso regolamento, relative al trattamento del personale addetto alle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna esercitate dall'industria privata, da Province e da Comuni, fatta eccezione degli articoli 16 e 19 e di quanto è disposto dall'art. 11 del presente decreto.

ALLEGATO A) REGOLAMENTO contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione

TITOLO I Disposizioni generali

Art. 1

Il presente regolamento provvede per il personale di ruolo e si applica al personale ordinario e straordinario solo in quanto è per essi esplicitamente stabilito.

Il personale di ruolo (stabile ed in prova) è iscritto nell'apposita matricola, dove per ciascun agente sono registrati il cognome, il nome, la paternità, il luogo di nascita, gli studi fatti, l'eventuale servizio militare, la data, la qualifica, lo stipendio o paga ed ogni altra indicazione riguardante l'assunzione, l'iscrizione all'Istituto di previdenza, gli avanzamenti, le onorificenze, gli encomi, le gratificazioni, i traslochi, le malattie, le aspettative e le assenze costituenti interruzioni di servizio, le punizioni, le indicazioni che concernono lo stato di servizio e quelle relative alla cessazione dal servizio.

Con ordini di servizio sono portati a conoscenza del personale tutti i provvedimenti in materia di nomine, promozioni, esoneri, punizioni degli ultimi tre gradi, encomi, traslochi, ecc.

Ai singoli interessati è data altresì comunicazione per iscritto dei provvedimenti che personalmente li riguardano.

All'agente che cessa dal servizio o, in caso di morte, agli eredi, viene consegnato, a richiesta, un estratto della matricola, nel quale non vengono indicati le punizioni dei primi due gradi, le malattie e i traslochi. Tale estratto viene rilasciato anche all'agente in servizio, che eccezionalmente lo richieda.

Art. 2

Gli agenti in servizio nelle stazioni, sui treni e sui natanti delle linee di navigazione interna, debbono portare in maniera visibile il numero di matricola ed indossare il vestiario uniforme prescritto dal Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili) o, in mancanza, dalle aziende esercenti.

Art. 3

L'azienda ha facoltà di passare gli agenti di ruolo da uno ad altro servizio o ramo di servizio con la stessa qualifica o con altra dello stesso grado, come dalle tabelle graduatorie che saranno stabilite dall'azienda.

I passaggi che portino un cambiamento di qualifica sono deliberati dal direttore dell'azienda, inteso l'agente interessato, il quale ha facoltà di ricorrere contro il provvedimento al Circolo ferroviario d'ispezione, che decide in via definitiva.

Nel caso di cambiamenti di qualifica disposti dall'azienda, viene convertito in assegno personale, sottoposto a ritenuta per la previdenza, la parte di stipendio o paga che superi il massimo dello stipendio o paga della nuova qualifica.

Nei casi di cambiamenti di qualifica richiesti od accettati dall'agente in applicazione dell'art. 27, comma b) ed e), può essere mantenuta all'agente l'anzianità corrispondente all'anzianità della vecchia qualifica.

Gli agenti da passarsi a funzioni che interessano la sicurezza dell'esercizio vengono sottoposti a visita sanitaria per riconoscere se abbiano la voluta idoneità fisica, con le norme stabilite dall'art. 29.

Art. 4

Gli agenti, assumendo servizio, contraggono l'obbligo di osservare tutti i regolamenti, gli ordini di servizio e le disposizioni vigenti o che l'azienda mettesse in vigore, purché non contrarie a quelle del presente regolamento.

Art. 5

Gli agenti non possono esercitare altri uffici, impieghi, commerci, professioni o mestieri, senza averne avuto esplicita autorizzazione scritta dal direttore dell'azienda.

Art. 6

È vietato di ricorrere a raccomandazioni per ottenere avanzamenti, miglioramenti di posizione, traslochi od altro.

Art. 7

L'azienda può obbligare agenti di alcune categorie a prendere domicilio nei locali dell'azienda.

Le norme che impongono alle aziende e al personale l'osservanza delle prescrizioni di natura igienica debbono essere stabilite nei regolamenti speciali di ciascuna azienda.

Art. 8

Nelle località designate come malariche dalla Direzione generale di sanità, l'azienda somministra gratuitamente a tutti gli agenti ed alle persone di famiglia, conviventi ed a carico, i chinacci ed adotta tutte le altre misure e difese prescritte dalla legge per la prevenzione e per la cura delle febbri palustri.

TITOLO II Ammissioni in servizio

Art. 9

Le assunzioni del personale di ruolo vengono disposte, di regola, per il servizio di prova di cui al titolo III.

La nomina del personale in prova è di competenza del direttore dell'azienda, il quale può anche delegarla a funzionari da lui designati. La nomina del personale stabile è pure di competenza del direttore, ma non può essere delegata ad altri.

Costituisce progressivamente titolo preferenziale per l'assunzione ad agenti di ruolo l'appartenenza ad una delle seguenti categorie:

a) ex agenti anche provenienti da altre aziende esonerati in seguito a riduzioni di posti per limitazione o soppressione di servizi o per esuberanza di personale;

- b) agenti ordinari o straordinari dopo sei mesi complessivi di ottimo servizio presso la stessa azienda;
- c) ex combattenti, invalidi ed orfani di guerra, giusta le disposizioni speciali concernenti il loro collocamento;
- d) figli di agenti deceduti per infortuni, o di agenti infortunati con invalidità permanente per causa di servizio;
- e) orfani di ex agenti, figli di agenti, purché il posto cui questi ultimi aspirano non sia moralmente o disciplinarmente incompatibile con la carica di cui è rivestito il padre.

(COMMA ABROGATO) In ognuna delle anzidette categorie deve essere data la precedenza a coloro che appartengono al Partito Nazionale Fascista ed ai Sindacati fascisti, nonché le altre precedenza stabilite dalle disposizioni della legge 6 giugno 1929, n. 1024, portante provvedimenti sull'incremento demografico.

Art. 10

Per l'ammissione al servizio in prova è necessario:

1) (PUNTO ABROGATO) di essere cittadino dello Stato italiano, o delle altre regioni italiane quando anche il richiedente manchi della naturalità, salvo il disposto dell'art. 113 del testo unico di legge approvato con R.D. 9 maggio 1912, n. 1447;

2) di avere superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età **(PARTE ABROGATA) e non oltrepassati i 30 anni di età per i servizi attivi ed i 35 per gli altri servizi, salvo le eccezioni che, con l'approvazione governativa, la Direzione dell'azienda credesse di ammettere in casi speciali o per determinate specialità di personale;**

3) di avere tenuto sempre buona condotta morale, civile, militare e politica;

4) di essere dotato di sana e robusta costituzione fisica e di possedere l'attitudine ed i requisiti fisici stabiliti per le funzioni cui il richiedente aspira in relazione alle norme vigenti presso l'azienda.

Tutti i richiedenti sono tenuti a presentare il certificato di nascita **(PARTE ABROGATA) ed occorrendo i documenti comprovanti la cittadinanza di cui al comma 1)**, il certificato rilasciato dall'Ufficio del casellario giudiziario, il certificato di buona condotta;

il certificato degli studi fatti e degli impieghi eventualmente coperti; se hanno prestato servizio militare, il congedo da cui risulti la buona condotta sotto le armi ovvero altro documento ufficiale comprovante la loro posizione di fronte alla legge sul reclutamento.

Le attitudini dei richiedenti sono accertate mediante esami, saggi preliminari, titoli od altri elementi di giudizio; nella scelta sono tenuti in speciale considerazione gli agenti ordinari classificati ottimi che abbiano i voluti requisiti di capacità, di operosità e di moralità in qualunque funzione essi abbiano prestato l'opera loro e si tiene poi conto delle migliori caratteristiche risultanti da attestati e referenze.

Art. 11

Le assunzioni del personale vengono, di regola, fatte nei gradi e classi di stipendio iniziale dei singoli ruoli, secondo gli ordinamenti delle aziende.

Art. 12

Ogni agente all'atto della assunzione deve essere provveduto di una copia del presente regolamento e dei regolamenti di servizio, che contengano le norme inerenti alle mansioni che esso deve esercitare.

TITOLO III Servizio di prova

Art. 13

Gli agenti in prova sono obbligati ad acquistare la idoneità alle funzioni cui sono assegnati ed a soddisfare lodevolmente gli esperimenti prescritti, entro un conveniente periodo di tempo.

Tale periodo di tempo è computato anche se prestato anteriormente al presente regolamento e non può essere superiore nel complesso:

a) per le ferrovie, a due anni di effettivo servizio;

b) per le tramvie e per i servizi di navigazione, ad un anno di effettivo servizio.

Il periodo di prova nei limiti suindicati va compiuto anche quando nel periodo stesso intervenga una assegnazione a mansioni di grado superiore a quello precedentemente affidato all'agente.

L'azienda ha facoltà, in casi eccezionali, di prolungare, a richiesta dell'agente, la durata della prova per un ulteriore periodo che in ogni caso non deve superare la metà dei termini di cui alle lettere a) e b).

Superato il prescritto periodo di prova, il personale viene nominato in pianta stabile con deliberazione del direttore dell'azienda, da comunicarsi, entro un mese dalla scadenza del periodo stesso, agli interessati con regolare partecipazione scritta. Analoga partecipazione, entro lo stesso termine, deve essere fatta agli agenti che, per deliberazione del direttore, siano giudicati non idonei al passaggio in pianta stabile.

Trascorso il termine di cui al comma precedente senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte del direttore, l'agente si intende nominato stabile con decorrenza dalla data di scadenza del periodo di prova.

Art. 14

Gli agenti in prova possono venire esonerati dal servizio, con deliberazione motivata del direttore, da comunicarsi al Circolo ferroviario di ispezione competente:

- a) qualora non abbiano conseguita la voluta idoneità al posto cui sono assegnati;
- b) se, durante il periodo di prova, abbiano dimostrato, per la natura o la frequenza di mancanze anche lievi, di non possedere qualità soddisfacenti per un regolare disimpegno del servizio;
- c) per imperfezioni fisiche permanenti che, a giudizio dei sanitari dell'azienda, li rendano non idonei al disimpegno del proprio servizio, salva all'agente la facoltà di chiedere un nuovo accertamento dell'inabilità, nei modi e termini stabiliti dall'art. 29;
- d) nei casi in cui le mutate condizioni del servizio esigano una diminuzione di personale, quando non vi sia modo di conferire all'agente attribuzioni equivalenti in altri rami del servizio, o, consensualmente, anche di grado inferiore.

In dipendenza dell'esonero si corrisponde, nei casi sopraindicati, un compenso pari ad un mese di stipendio o paga per ogni anno di servizio prestato, calcolando proporzionalmente le frazioni di anno.

TITOLO IV Avanzamenti

Art. 15

Gli speciali regolamenti di ciascuna azienda stabiliscono le norme per le promozioni e per gli avanzamenti.

Art. 16

In ogni caso di avanzamento, gli assegni personali di qualunque natura sono compenetrati nell'aumento di stipendio o paga fino a concorrenza dell'aumento medesimo.

Art.17

Sono corrisposti: lo stipendio a mensilità maturate e la paga a periodi non superiori a quindicine maturate. Gli agenti hanno diritto al pagamento della intera mesata nel corso della quale lasciano definitivamente il servizio, salvo i casi di dimissioni o di destituzione, nei quali viene pagato lo stipendio o paga soltanto fino all'ultimo giorno di effettivo servizio.

In caso di morte di agenti, la pro-rata della mesata in corso fino al giorno del decesso viene corrisposto, come per legge, ai loro eredi.

I conviventi ed a carico, oltre a quanto può loro spettare per diritto successorio su detto pro-rata, percepiscono in proprio, come diritto personale, l'altra parte della mesata.

Le disposizioni dei due precedenti alinea si applicano anche per quanto riguarda il mese di stipendio o di paga ridotti.

Art. 18

Il direttore dell'azienda può adibire temporaneamente gli agenti stabili a funzioni di grado superiore a quello di cui sono provvisti, ma è tenuto, dopo trascorsi sei mesi di reggenza in un anno, a deliberare la promozione effettiva, sempre che vi sia la vacanza del posto.

Durante la reggenza è dovuta un'indennità pari alla differenza tra la paga o stipendio inerente alla qualifica del grado superiore e la paga o stipendio effettivamente percepito dall'agente.

Non è considerata reggenza, agli effetti del presente articolo, la sostituzione di agenti di grado superiore assenti per malattia od in aspettativa.

Per i posti da coprirsi mediante esame, la reggenza non dà diritto alla nomina e deve essere limitata al periodo strettamente necessario per l'espletamento del concorso.

Art. 19

La gerarchia fra agenti è costituita dal grado; a pari grado, dall'anzianità nel grado. L'anzianità risulta dalla data dell'ultimo provvedimento di nomina o di promozione. A pari anzianità di nomina prevale l'anzianità nel grado precedente; a pari anzianità nel grado precedente prevale l'anzianità di servizio; a pari anzianità di servizio la maggiore età.

Le qualifiche indicate sotto lo stesso numero di grado, a qualunque ruolo appartengano, sono fra loro equivalenti di grado.

L'uguaglianza di stipendio o paga non costituisce uguaglianza di grado.

I gradi e le qualifiche rispettive saranno stabiliti nel regolamento speciale di ciascuna azienda.

TITOLO V Traslochi, missioni, congedi, assenze per malattia ed esoneri temporanei e definitivi

Art. 20

Gli agenti sono obbligati a tenere o trasferire la propria residenza dovunque sia stabilito dall'azienda, limitatamente però alle località ove hanno sede altri servizi od uffici dell'azienda stessa.

I traslochi possono effettuarsi anche previo consenso della direzione:

- a) per cambio, su richiesta degli interessati;
- b) per la vacanza di un posto che deve essere coperto da agenti di pari grado a quello del richiedente;
- c) per cambio, su richiesta degli interessati, anche fra diverse aziende e previo consenso di queste.

In quest'ultimo caso l'agente assume nella nuova azienda il posto di organico lasciato libero dall'agente al quale subentra.

Per le residenze malariche si procede ad opportuni avvicendamenti degli agenti, su richiesta di quelli che non fossero refrattari alle infezioni malariche.

In caso di trasloco per qualsiasi causa, si accordano congedi straordinari con stipendio o paga per il tempo necessario da stabilirsi negli speciali regolamenti dell'azienda.

Gli agenti possono anche essere obbligati a recarsi in missioni di qualunque durata nell'interno del Regno; ad essi spettano in tal caso le indennità stabilite nel contratto collettivo di ciascuna azienda.

Le missioni all'estero formano oggetto di particolari accordi fra azienda ed agenti.

Art. 21

Nessun agente può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione dei superiori.

Ogni assenza non giustificata da luogo alla ritenuta dello stipendio o paga e di qualsiasi altra competenza, indennità, premio ed assegno fisso, per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dalle eventuali punizioni.

L'agente che, per effetto di malattia, si trovi nella impossibilità di attendere al servizio, ha l'obbligo di renderne senza indugio avvisato il proprio superiore.

In mancanza non giustificata di siffatto avviso, l'assenza è considerata come arbitraria.

Art. 22

Gli agenti dopo compiuto un anno di servizio, hanno diritto a fruire di un congedo ordinario con stipendio o paga ed indennità fisse senza che, nel richiederne l'autorizzazione, debbano indicarne il motivo.

Detto congedo ha, salvo le eccezioni di cui appresso, in ciascun anno solare, la durata seguente:

- 8 giorni per gli agenti a paga giornaliera che hanno fino a 5 anni di servizio;
- 10 giorni per gli agenti a stipendio mensile che hanno fino a 5 anni di servizio;
- 15 giorni per gli agenti che hanno da oltre 5 e fino a 10 anni di servizio;
- 20 giorni per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio;
- 25 giorni per i funzionari di grado di capo ufficio o ad esso equivalente o superiore.

I congedi sono accordati di massima in un numero intero di giornate. Solo si può conteggiare eccezionalmente, a richiesta dell'agente, la mezza giornata, senz'altra suddivisione.

I periodi di tempo in cui i congedi debbono essere fruiti sono determinati dall'azienda, secondo le speciali esigenze del servizio.

L'azienda accorda i congedi individuali, tenuti presenti i desideri del personale, ed ha facoltà, in casi eccezionali, di revocarli od interromperli, salvo in tal caso all'agente il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno ordinategli e salvo il diritto di fruire in altra epoca dei giorni di congedo perduti.

Gli agenti hanno perciò l'obbligo di indicare, prima di assentarsi, il luogo dove si possa comunicare loro, occorrendo, l'ordine di richiamo.

I congedi chiesti dall'agente durante l'annata, e non potuti usufruire per esigenze di servizio, vengono usufruiti entro il primo trimestre dell'anno successivo, e, qualora anche in questo periodo l'azienda non possa accordare il congedo, spetta di diritto all'agente il pagamento dello stipendio o paga e delle indennità fisse delle equivalenti giornate.

In casi speciali possono essere dal direttore accordati congedi straordinari con o senza retribuzione.

Art. 23 abrogato

Durante le assenze per malattia, accertata dai sanitari della Cassa di soccorso, agli agenti viene corrisposto un sussidio pari allo stipendio o paga e competenze accessorie, sulle quali si effettua la ritenuta di cui appresso, per 180 giorni in un anno esclusi i primi tre.

Al trattamento è provveduto con i fondi della Cassa soccorso costituiti col contributo da parte dell'azienda nella misura del 2 per cento degli stipendi o paghe e competenze accessorie, sulle quali già si effettua la ritenuta, e dell'1 per cento da parte del personale.

Agli eventuali disavanzi viene provveduto con contributi suppletivi da far carico in parti uguali all'azienda ed agli agenti.

Le norme per il versamento dei fondi e ogni altra disposizione concernente la corresponsione dei sussidi e l'amministrazione della Cassa soccorso sono determinate secondo lo schema di statuto della Cassa soccorso (allegato B).

Art. 24

L'aspettativa è l'esenzione temporanea dal servizio degli agenti stabili, che si concede in seguito a domanda dell'interessato per motivi di salute, per servizio militare obbligatorio, anche nella M.V.S.N., per cariche sindacali che comportino l'allontanamento temporaneo dall'azienda, per bisogni privati od in seguito a provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio. Anche se disposta d'ufficio, l'aspettativa deve sempre essere notificata per iscritto all'interessato.

Essa viene anche disposta d'ufficio nei casi di prolungata infermità o di sopraggiunto impedimento all'ulteriore esercizio delle funzioni proprie di ciascuna qualifica, quando l'azienda giudichi conveniente sperimentare l'esenzione stessa, prima di deliberare l'esonero definitivo dal servizio.

L'aspettativa non può essere negata quando sia domandata per motivi di salute, ed a giudizio dei sanitari dell'azienda, salvo all'agente la facoltà di ricorrere al collegio sanitario di cui all'art. 29, sia accertato che

l'agente è affetta da malattia, la cura della quale è incompatibile con la prestazione del servizio e che lascia fondata speranza di guarigione, entro il tempo per cui l'aspettativa stessa è richiesta.

L'aspettativa è deliberata dal direttore, il quale ne determina la durata; questa può essere prorogata, ma non mai eccedere in complesso, i diciotto mesi, quando si tratti di aspettativa concessa per motivi di salute.

L'aspettativa per motivi di salute, può in ogni momento essere revocata, e si può far luogo all'esonero, ove un giudizio medico, reso con le forme dell'art. 29, stabilisca l'inutilità di continuare l'aspettativa medesima.

L'aspettativa è revocata quando siano venute a cessare le cause per cui fu disposta.

(PARTE ABROGATA) Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute l'agente ha diritto, per la durata di un anno, sui fondi della Cassa soccorso e dopo il trattamento di malattia, di cui all'art. 23, alla metà dello stipendio o della paga, se solo o con una o due persone di famiglia a carico, e a due terzi se le persone di famiglia a carico superano le due.

Per gli agenti che hanno meno di cinque anni di servizio, il trattamento è ridotto di un quarto.

In caso di aspettativa per provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio, il trattamento è a carico dell'azienda e, qualunque sia l'anzianità di servizio dell'agente, viene commisurato alla metà dello stipendio o della paga, per gli agenti soli o con meno di tre persone di famiglia a carico ed ai due terzi quando le persone di famiglia a carico siano tre o più.

Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero agli effetti dell'anzianità quando si tratti di aspettativa per motivi di salute, per servizio militare obbligatorio, anche nella M.V.S.N., per cariche sindacali che comportino l'allontanamento temporaneo dall'azienda o quando si tratti di aspettativa in dipendenza di provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio. La aspettativa costituisce invece interruzione di servizio quando è accordata per motivi privati.

Allo scadere dell'aspettativa, ove perdurino le cause che la motivarono, si fa luogo all'esonero definitivo dal servizio, salvo disposizioni eccezionali di competenza del direttore.

È vietato all'agente in aspettativa per motivi di salute di occuparsi in altri impieghi lucrosi, senza il consenso scritto del direttore dell'azienda.

L'agente in aspettativa per motivi di salute non può cambiare di residenza, se prima non abbia resa avvertita l'azienda, sotto pena della perdita del sussidio di cui al presente articolo.

Art. 25

Le disposizioni dell'art. 24 relative all'aspettativa per servizio militare obbligatorio sono applicabili anche al personale in prova, senza pregiudizio però della durata complessiva dell'effettivo periodo di prova, come è stabilito all'art. 13.

Art. 26

In caso di cessione di linee ad altra azienda, o di fusione di aziende, devono essere osservate le disposizioni stabilite dall'autorità governativa all'atto dell'approvazione della cessione o della fusione per il passaggio del personale di ruolo alla nuova azienda mantenendo, per quanto è possibile, al personale un trattamento non inferiore a quello precedentemente goduto e assicurando i diritti acquisiti.

In caso di mutamento nei sistemi di esercizio, l'azienda deve utilizzare, in quanto sia dichiarato idoneo dall'autorità governativa, e nei limiti dei posti da questa riconosciuti necessari, il personale addetto ai vari servizi, rispettandone, per quanto è possibile, i diritti acquisiti.

Nei casi di cui ai due comma precedenti ed in caso di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, debitamente autorizzata dall'autorità governativa, l'azienda può procedere ai necessari esoneri di agenti nelle qualifiche in cui risultino le eccedenze, salvo ad assegnarli nei limiti del possibile ad altre qualifiche immediatamente inferiori, **(PARTE ABROGATA) tenendo presenti i requisiti preferenziali di cui all'ultimo comma dell'art. 9 del presente regolamento.**

L'azienda è tenuta a riprendere di preferenza gli agenti esonerati che ne facciano domanda, a misura che si rendono vacanti i posti, cui essi sono idonei, purché durante il servizio precedentemente prestato non siano incorsi in una delle mancanze previste dagli artt. 43 a 45. Il diritto alla preferenza si estingue dopo il quinto anno dall'esonero.

Nei casi considerati dal presente articolo ed in quello di cessazione definitiva dell'esercizio è accordata al personale esonerato che non abbia maturato diritto a pensione, una indennità di buonuscita nella misura di

un mese di stipendio o paga ultimi raggiunti per i primi cinque anni, e di 15 giorni per i successivi anni di servizio esclusi quelli prestati in condizione di ordinario o di straordinario.

In ogni caso l'indennità non può essere minore di due mesi, né maggiore di dodici mesi dello stipendio o paga ultimi raggiunti.

Nei casi di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, l'agente esonerato conserva il diritto di preferenza qualora rifiuti l'indennità entro due mesi dalla notifica fattagli.

Art. 27

Oltre ai casi di cui alle disposizioni speciali relative agli agenti in prova ed a quelli previsti nel precedente articolo, l'azienda può far luogo all'esonero definitivo dal servizio degli agenti stabili:

a) (LETTERA ABROGATA) per raggiungimento dei limiti di età di 55 anni per gli agenti addetti ai servizi attivi e di 60 anni per quelli addetti agli altri servizi, salvo il disposto dell'art. 12 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148;

b) per inabilità al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui è rivestito l'agente, quando non accetti altre mansioni, compatibili con le sue attitudini o condizioni, in posti disponibili;

c) per palese insufficienza nell'adempimento delle funzioni del proprio grado non imputabile a colpa dell'agente, quando questi non accetti il grado inferiore che gli può essere assegnato;

d) per scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni del proprio grado;

e) quando gli agenti prosciolti od assolti da imputazioni previste dall'art. 45, n. 7, del presente regolamento, in seguito a verdetto negativo dei giurati, oppure con ordinanza o sentenza dell'autorità giudiziaria per insufficienza di indizi, per non provata reità o con altra formula equipollente, non siano giudicati meritevoli della fiducia necessaria per essere conservati in servizio.

Nei casi di cui alla lettera b), l'esonero è disposto in seguito a giudizio medico, reso nelle forme e nei modi stabiliti dall'art. 29.

Nei casi di cui alle lettere c), d) ed e) l'esonero è invece disposto sentito il parere del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54, al quale spetta pure di fare le proposte circa il grado inferiore, che può essere assegnato nei casi di cui alla lettera c). Il parere del Consiglio di disciplina è reso in seguito a rapporto dell'azienda e sentito personalmente l'agente interessato qualora questi ne faccia richiesta.

Agli agenti esonerati a norma del presente articolo prima che abbiano maturato il diritto a pensione, è corrisposta l'indennità di buonuscita di cui al 5° e 6° comma del precedente art. 26.

Tale indennità spetta parimenti, in caso di morte dell'agente alle persone indicate agli artt. 15 e 16 del regolamento 30 settembre 1920, n. 1538, qualora non abbiano diritto a pensione.

Art. 28 abrogato

Rendite per infortunio sul lavoro liquidate in favore di agenti iscritti al Fondo

Con effetto dal 1° luglio 1969, all'agente inabile permanentemente per infortunio sul lavoro occorso successivamente al 30 giugno 1969, che rimanga in servizio, anche se adibito ad altre mansioni, spetta lo stipendio o paga relativo alla qualifica che rivestiva prima dell'infortunio.

Dal 1° luglio 1969, la rendita di cui al R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, e successive modificazioni e integrazioni, liquidata all'agente inabile, gli è direttamente corrisposta, anche se l'infortunio è avvenuto anteriormente a tale data.

All'agente iscritto obbligatoriamente o volontariamente al Fondo alla data di entrata in vigore della presente legge è restituito - a domanda o, al più tardi, in occasione della liquidazione della pensione a carico del Fondo ovvero, qualora alla data dell'esonero non spetti la pensione, in occasione della liquidazione della posizione assicurativa - il capitale accumulato mediante le somme depositate dall'Istituto nazionale per assicurazione contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, aumentato degli interessi maturati durante il periodo in cui il deposito ha avuto luogo, calcolati al tasso annuo del 4,50 per cento.

Art. 29

L'accertamento dei requisiti fisici degli agenti è eseguito da medici di fiducia dell'azienda.

L'agente o chi abbia titolo di preferenza, a termini dell'art. 9, può ottenere un nuovo accertamento dell'inabilità, purché ne presenti domanda corredata da certificato medico motivato, entro 10 giorni dalla partecipazione del primo giudizio. Nel nuovo accertamento, da eseguirsi entro dieci giorni dalla richiesta, l'agente ha facoltà di farsi assistere, a sue spese, da medici di sua fiducia, in numero pari a quelli dell'azienda. In caso di mancato accordo il giudizio è deferito al collegio composto dai sanitari predetti, presieduto da un medico scelto dall'ufficio sanitaria provinciale.

Il collegio deve emettere il suo giudizio entro 15 giorni prorogabili di altri 15 nel caso che l'agente debba essere sottoposto a speciali osservazioni.

Di regola gli accertamenti sanitari devono essere eseguiti presso l'azienda.

Il rapporto di lavoro non si interrompe durante il periodo dell'accertamento sanitario, salvo che dal giudizio definitivo non risulti confermata l'inabilità.

Qualora l'agente senza giustificati motivi non si presenti al nuovo accertamento di cui al 2° comma od al giudizio di cui al 3° comma del presente articolo, s'intende che egli rinuncia alla sua richiesta.

Art. 30

Le dimissioni volontarie devono essere presentate per iscritto: esse non hanno valore finché non sono accettate dall'azienda; l'accettazione è deliberata entro un mese dalla presentazione salvo che il richiedente sia incorso in mancanze per cui sia passibile della destituzione nel qual caso l'azienda ha facoltà di sospendere o di respingerle.

L'agente dimissionario, fino a quando le sue dimissioni non siano state accettate, ha l'obbligo di continuare a prestare regolare servizio.

L'azienda può ritenere d'ufficio come dimissionario l'agente che rifiuti di raggiungere la residenza assegnatagli **(PARTE ABROGATA) o quello che abbia perduto la cittadinanza italiana.**

Art. 31

Gli agenti collocati in aspettativa per ragioni di servizio militare, anche nella M.V.S.N. e per cariche sindacali, a norma degli artt. 24 e 25 sono riammessi, dopo ottenuto il congedo, nella posizione che avevano in precedenza o in altra equivalente, sempreché ne facciano domanda entro un mese dal congedo o dalla cessazione della carica, conservino l'idoneità fisica richiesta dal regolamento e nel caso di servizio militare abbiano riportata la dichiarazione di buona condotta ed esibiscano il foglio matricolare.

Agli agenti richiamati sotto le armi per qualsiasi motivo viene corrisposto lo stipendio o la paga, sotto deduzione dello stipendio o sussidio corrisposto dallo Stato al richiamato od alla sua famiglia.

(PARTE ABROGATA) Le disposizioni del precedente comma si applicano anche, nel caso di richiamo obbligatorio ai militari della Milizia volontaria per la sicurezza nazionale.

Art. 32

È corrisposto lo stipendio o paga, per tutta la necessaria durata dell'assenza, dedotte le indennità spettanti a sensi di legge, agli agenti che siano chiamati a prestare servizio come giurati ed a quelli che siano citati come testimoni:

- a) a richiesta dell'azienda in cause civili;
- b) a richiesta del pubblico ministero, dell'imputato o della azienda in procedimenti penali, nei quali l'azienda sia citata come civilmente responsabile;
- c) a richiesta del pubblico ministero o dell'azienda in procedimenti penali, per reati commessi in danno dell'azienda stessa o nei quali essa sia comunque parte lesa, denunciante, querelante o costituita parte civile;
- d) nelle inchieste di cui alla legge relativa agli infortuni sul lavoro, avvenuti in occasione del servizio.

È pure corrisposto intero stipendio o paga per tutta la durata necessaria dell'assenza:

- 1) all'agente leso in un infortunio sul lavoro, ove già come infortunato non riceva l'intero stipendio o paga od a quelli scelti dal pretore per rappresentarlo, quando siano citati per l'inchiesta sull'infortunio;

2) agli agenti sottoposti a giudizio penale siccome imputati di infortunio sul lavoro in danno di altri agenti, quando siano citati a comparire davanti all'autorità giudiziaria e sempre quando risultino irresponsabili dei fatti;

3) agli agenti che si recano alla pretura per asseverare verbali di contravvenzione o per rendere testimonianza nel relativo procedimento.

Agli agenti citati come testimoni per cause non contemplate nei precedenti alinea ed anche non attinenti al servizio, decide il direttore caso per caso se, in quale misura e per quanto tempo, debba essere corrisposto lo stipendio o paga durante l'assenza.

In ogni caso le ragioni delle assenze stesse devono essere debitamente comprovate.

Le assenze contemplate nel presente articolo, per le quali è corrisposto in tutto od in parte lo stipendio o paga, non sono computate fra i congedi di cui all'art. 22.

Art. 33

Il personale che ha gestione di denaro o di materiali può essere obbligato al deposito di una cauzione, il cui importo e le cui modalità di versamento sono stabilite dall'azienda secondo l'importanza della gestione affidata all'agente.

Le cauzioni versate in denaro o titoli o formate con trattenute mensili sullo stipendio o salario, vengono depositate od investite di accordo coll'agente, a cui favore decorrono gli interessi.

L'azienda ha facoltà di prelevare direttamente dalla cauzione l'importo di qualunque perdita, rimanenza, debito, anticipazione e gli indennizzi degli altri danni di qualsiasi natura, che l'agente possa avere recato all'azienda.

Art. 34

Agli agenti e loro famiglie vengono concessi annualmente, sulle linee esercitate dall'azienda, biglietti di viaggio e buoni per trasporto di bagaglio gratuito od a prezzo ridotto.

In relazione alle speciali condizioni degli agenti e persone di famiglia rispetto alla residenza od ai bisogni, l'azienda concede, su una o più delle linee da essa esercitate, permanenti di viaggio per provviste viveri, per istruzione, per ragioni di cura o per altre ragioni che ne giustifichino la concessione.

Nelle aziende in cui per le particolari convenzioni con l'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, sono concessi biglietti gratuiti di servizio per un solo viaggio, sono ripartiti fra gli agenti i biglietti stessi, esclusione fatta di quelli occorrenti per le necessità di servizio dell'azienda.

Agli agenti delle tranvie urbane sono concessi biglietti di libera circolazione sulle linee urbane esercitate dall'azienda cui sono addetti.

Agli agenti addetti a servizi tranviari di carattere promiscuo urbano ed intercomunale, è concesso il biglietto di libera circolazione sulla rete urbana quando essi dimorano nella zona servita dalla rete stessa; quando risiedono fuori di tale zona è invece accordato ad essi il libero transito sulla linea o sulle linee che conducono alla località di dimora dell'agente.

L'azienda stabilisce con ordine generale di servizio, estensibile al personale, le norme per le concessioni di cui al presente articolo.

Art. 35

Gli orari di servizio sono approvati dalle competenti autorità a norma delle disposizioni vigenti.

Art. 36

Durante le assenze dal servizio disciplinate dagli artt. 22, 23, 24, 25, 28, 31, 32, 42, 46 del presente regolamento e durante le assenze arbitrarie, s'intendono assorbiti i giorni di riposo pagato che cadono nei predetti periodi di assenza.

TITOLO VI Disposizioni disciplinari

Art. 37

Le punizioni che si possono infliggere agli agenti sono le seguenti:

- 1) la censura, che è una riprensione per iscritto;
- 2) la multa che è una ritenuta dello stipendio o della paga può elevarsi fino all'importo di una giornata di mercede ed è devoluta al fondo di riserva della Cassa soccorso;
- 3) la sospensione dal servizio, che ha per effetto di privare dello stipendio o paga l'agente che ne è colpito, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- 4) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno per le aziende presso le quali siano stabiliti aumenti periodici dello stesso stipendio o paga;
- 5) la retrocessione;
- 6) la destituzione.

La multa è applicabile anche agli agenti ordinari e straordinari.

Con deliberazione del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54 agli agenti può essere inflitto come punizione accessoria, quando vi siano ragioni di incompatibilità locali e nei casi previsti dal presente regolamento, il trasloco punitivo, che priva l'agente delle indennità regolamentari, salvo il rimborso delle spese vive.

Art. 38 *abrogato*

L'azienda ha il diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, sia praticando ritenute sui loro stipendi o paghe, nei limiti consentiti dalle leggi vigenti, sia esercitando le azioni che le competono secondo il diritto comune, dopo aver accertato chi abbia causato il danno e l'entità dello stesso. Tali trattenute sullo stipendio o sulla paga, quando superino le 5.000 lire, non possono essere effettuate senza il consenso del competente Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, che delibera anche sulla misura del risarcimento, dopo aver inteso le parti.

Qualora esista sentenza passata in giudicato, con la quale sia stata riconosciuta la responsabilità di uno o più agenti, le trattenute possono essere effettuate direttamente dall'Azienda.

Analogamente possono essere direttamente effettuate dall'Azienda, le trattenute che si riferiscono a mancate od incomplete esazioni nonché a differenze contabili.

Art. 39

Indipendentemente dalle punizioni di cui all'art. 37 e dal disposto dell'art. 3, gli agenti addetti alla scorta dei treni, nei quali siano state segnalate per tre volte sottrazioni o manomissioni di bagagli o merci, vengono adibiti ad altre attribuzioni, quando anche non siano imputabili che di poca diligenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per l'applicazione di tali disposizioni è tenuto conto delle sottrazioni o manomissioni verificatesi solo nel periodo di tre anni precedente al tempo in cui si è constatata l'ultima sottrazione o manomissione.

A tal fine è fatta speciale annotazione:

- a) di qualsiasi manomissione o sottrazione avvenuta in spedizioni di bagagli o merci, tanto a lungo quanta a breve percorso, qualora l'intero percorso sia effettuato sotto la scorta dello stesso personale;
- b) delle manomissioni o sottrazioni verificatesi in spedizioni di merci o bagagli, che nel loro percorso siano state soggette a riconsegna e giacenza nei transiti, e così pure delle sottrazioni o manomissioni che in qualsiasi modo siansi constatate in occasione di eccezionale affluenza di merci nella ricorrenza di grandi solennità, come feste natalizie e di capo d'anno.

Ogni singola annotazione di cui al predetto comma a) e ogni due annotazioni di cui al predetto comma b) hanno rispettivamente il valore di una nel computo delle manomissioni o sottrazioni, delle quali agli effetti della presente disposizione, devesi tener conto.

Art. 40

La censura che ha un carattere di preliminare richiamo, si infligge all'agente che commette in servizio mancanze lievi non specificate negli articoli successivi, e nei casi di inadempienze agli ordini superiori o alle disposizioni regolamentari, commesse senza l'intenzione di offendere persone o cose dell'azienda.

Art. 41

Si incorre nella multa:

- 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio che non abbiano recato danno al servizio;
- 2) per irregolarità di servizio, abusi e negligenze, quando non abbiano carattere di gravità o non dipendano da proposito deliberato;
- 3) per assenze arbitrarie, che non superino un giorno e non abbiano recato danno al servizio;
- 4) per inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o la malaria o di altre disposizioni congeneri, sia che la mancanza abbia prodotto danno solo al colpevole sia che non abbia prodotto danno alcuno.

Nei casi previsti dal paragrafo 3, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o della paga per la durata dell'assenza.

Art. 42

Si incorre nella sospensione:

- 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio quando abbiano recato danno al servizio;
- 2) per contegno inurbano o scorretto verso il pubblico;
- 3) per avere commesso atti irrispettosi verso funzionari dipendenti dell'Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili, verso i superiori o l'azienda o per non aver altrimenti osservato i doveri di subordinazione, quando le mancanze non assumono una figura più grave;
- 4) per alterchi, ingiurie verbali o disordini sui treni, lungo le linee, nei locali dell'azienda e dipendenze;
- 5) per essersi presentato ad assumere servizio in stato di ubriachezza;
- 6) per aver mancato di trasferirsi, senza legittimo impedimento, nel termine prefisso, dove fu ordinato dai superiori;
- 7) per simulazione di malattia o per sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio;
- 8) per assenze arbitrarie di durata maggiore di un giorno e non superiore a cinque;
- 9) per irregolarità nei viaggi o trasporti in genere, quando non rivestono carattere di frode;
- 10) per volontario inadempimento dei doveri di ufficio o per negligenza, la quale abbia apportato danni al servizio o agli interessi dell'azienda;
- 11) per non aver osservato o fatto osservare le misure di prevenzione contro gli infortuni o la malaria od altre disposizioni congeneri, quando la mancanza abbia prodotto danni ad altre persone;
- 12) per essere stato sorpreso in istato di ubriachezza nel disimpegno di funzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- 13) per rifiuto di risposte precise e categoriche da parte di chi è interrogato come testimonia nei procedimenti amministrativi, sempre che le domande si riferiscano a questioni di servizio;
- 14) per dimostrazioni di scherno o di disprezzo a superiori od agli atti dell'azienda, sia per iscritto che in presenza di testimoni;
- 15) per alterchi con vie di fatto, ingiurie verbali, disordini, risse o violenze sui treni, lungo le linee, nei locali dell'azienda o loro dipendenze;
- 16) per mancanze da cui siano derivate irregolarità nell'esercizio o da cui avrebbe potuto derivare danno alla sicurezza dell'esercizio;
- 17) per ritardato versamento o consegna di valori od oggetti derivanti da colpevole negligenza o da altra causa non dolosa;
- 18) per aver rivolte accuse infondate, specialmente se a mezzo di scritti anonimi od ingiurie scritte, contro altri agenti dell'azienda;
- 19) per aver ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;

20) per aver domandato mance o regali in qualsiasi caso, oppure per averne accettati allo scopo di procurare vantaggi ad estranei in ogni ramo del servizio, quando la mancanza non assuma figura più grave.

Può essere inflitto come punizione accessoria, a norma dell'art. 37, il trasloco punitivo, quando si sia prodotta incompatibilità di permanenza nel luogo di residenza.

Nei casi previsti ai paragrafi da 1 a 12 compreso, la sospensione può estendersi fino a 5 giorni e negli altri casi fino a 15 giorni. Verificandosi recidiva entro sei mesi, la durata della sospensione può essere aumentata di un terzo rispettivamente sino a 8 e 20 giorni.

Nei casi previsti dai paragrafi 5 ed 8, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o della paga per le giornate di assenza.

Art. 43

Si incorre nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:

- 1) per falso deposito o calcolata reticenza nelle risposte, in caso d'inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità per giovare ad altri agenti;
- 2) per assenze arbitrarie fino a cinque giorni, avvenute nonostante divieto da parte dei superiori;
- 3) per rifiuto di obbedienza ad ordini attinenti al servizio, minacce od ingiurie gravi verso i superiori od altre mancanze congeneri;
- 4) per calunnie o diffamazioni verso [l'azienda o verso altri agenti, benché non superiori di grado ed in quest'ultimo caso quando possa derivarne qualsiasi danno al servizio;
- 5) per contravvenzioni alle disposizioni dell'art. 5 o per occupazioni che possano risultare in contrasto coi doveri di ufficio.

La proroga ha per effetto di ripercuotersi su tutti gli aumenti dovuti all'agente dopo quello che con tale punizione resta per primo ritardato.

Ove però l'agente ne sia riconosciuto meritevole, l'azienda ha facoltà di togliere l'effetto della ripercussione, accorciando di tre o sei mesi o di un anno, a seconda della proroga inflitta, il periodo di tempo normale necessario per il raggiungimento di uno degli aumenti successivi.

L'azienda può esercitare questa facoltà in ogni tempo, ma non mai prima che l'agente punito abbia avuto ritardato, dopo l'applicazione della punizione, il primo aumento spettantegli, salvo il caso che l'agente sia stato, prima di subire il ritardo, promosso di grado.

Per gli agenti provvisti dello stipendio o paga massima del loro grado e per quelli che non hanno diritto ad aumenti a periodo fisso, alla proroga è sostituita la riduzione dello stipendio o paga a quello immediatamente inferiore, per un periodo di tempo uguale a quello della proroga.

Nei casi previsti dal paragrafo 2 la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o della paga per le giornate di assenza.

Al personale dipendente da aziende presso le quali non siano stabiliti aumenti periodici di stipendio o paga sarà applicata, per le mancanze previste dal presente articolo, la sospensione, la cui durata potrà essere aumentata fino a un terzo. Nel caso previsto al n. 2 del presente articolo si applica altresì la disposizione dell'ultimo comma dell'art. 42.

Art. 44

Si incorre nella retrocessione:

- 1) per falso deposito o calcolata reticenza nelle risposte ai superiori, allo scopo di occultare la verità per nuocere ad altri agenti;
- 2) per aver recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni, con non grave danno del materiale, delle persone e delle cose;
- 3) per trascuratezza abituale nell'esercizio delle proprie mansioni che rechi danno all'azienda, o per trascuratezza che abbia recato grave danno all'azienda;
- 4) per inabilità od incompatibilità all'esercizio del proprio ufficio, sopraggiunte per motivi imputabili all'agente;
- 5) per contravvenzioni commesse o facilitate in ragione dell'ufficio alle leggi e ai regolamenti in materia di dogane, dazi, posta, monopoli e sanità pubblica.

Per effetto della retrocessione gli agenti vengono trasferiti al grado immediatamente inferiore, però quando il provvedimento stesso viene applicato, a norma dell'art. 55, in sostituzione della destituzione può farsi luogo eccezionalmente alla retrocessione di due gradi; e quando trattisi di togliere o non ridare le funzioni nelle quali fu commessa la mancanza da punirsi, oppure di rimettere gli agenti nelle funzioni esercitate prima che siano stati promossi al grado da cui debbano essere retrocessi viene assegnato quel grado che risulta necessario secondo la tabella graduatoria.

Per gli agenti, per i quali la retrocessione non è possibile, si fa luogo alla sospensione estensibile fino a 30 giorni con o senza trasloco punitivo cogli stessi effetti della retrocessione per quanto riguarda il disposto dell'art. 50 e dell'alinea seguente.

Alla retrocessione va sempre aggiunta la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o paga, per la durata di tre o di sei mesi.

Dopo trascorso almeno un anno dalla retrocessione, gli agenti che ne siano ritenuti meritevoli possono ottenere la reintegrazione, per effetto della quale è restituita a ciascuno la qualifica che prima rivestiva, fermi restando gli effetti della pena accessoria della proroga, e salva la facoltà dell'azienda di far cessare la ripercussione ai sensi del terzo e quarto comma dell'art. 43.

Art. 45

Incorre nella destituzione:

1) (PUNTO ABROGATO) chi si rende colpevole di offesa contro la persona del Re, dei Principi della Real Casa, del Capo del Governo, e contro il Regime;

2) chi simula aggressioni, attentati, contravvenzioni od altri fatti congeneri, o comunque adopera artifici o si vale della propria condizione od autorità per recar danno altrui, per procurarsi o far lucrare ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti, ancorché non ne siano derivati inconvenienti di servizio;

3) chi, nei casi previsti dall'art. 314 del Codice penale, abbia recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni con danno delle persone o grave danno del materiale;

4) chi, nonostante restituzione, scientemente si appropri o contribuisca a che altri si appropri di somme, valori, materiali od oggetti spettanti all'azienda, o ad essa affidati per qualsiasi causa; o scientemente, e nonostante restituzione, defraudi o contribuisca a che altri defraudi l'azienda dei suoi averi, diritti o interessi, anche se tati mancanze siano rimaste allo stato di tentativo;

5) chi dolosamente percepisca somme indebite a carico del pubblico;

6) chi, per azioni disonorevoli ed immorali, ancorché non costituiscano reato o trattisi di cosa estranea al servizio, si renda indegno della pubblica stima;

7) chi sia incorso in condanna penale, sia pure condizionale, per delitti, anche mancati o solo tentati, o abbia altrimenti riportata la pena della interdizione dai pubblici uffici;

8) chi, dolosamente, rechi o tenti recar danno all'azienda nei contratti per lavori, provviste, accolti e vendite o in qualunque altro ramo del servizio;

9) chi, scientemente e per qualsiasi motivo, altera o falsifica biglietti di viaggio o altri documenti di trasporto, altera, falsifica, sottrae o distrugge documenti di servizio, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che la possano comunque interessare;

10) chi, anche senza fine di lucro, viola un segreto di ufficio, la cui divulgazione possa riuscire di pregiudizio agli interessi della azienda o di altri agenti comunque interessati, qualora la notizia non sia una denuncia di violazione dei regolamenti o delle leggi inerenti al funzionamento dell'esercizio o di fatti costituenti comunque un reato;

11) chi si rende colpevole di vie di fatto contro superiori o di altri atti di grave insubordinazione;

12) chi, durante il servizio in funzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio, è trovato in stato di ubriachezza; o chi, anche se non addetto a tali funzioni, venga trovato abitualmente in stato di ubriachezza;

13) chi trasgredisce scientemente le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto delle materie infiammabili; od esplodenti, benché non ne sia derivato alcun danno;

14) chi per mancanza di diligenza è causa di incendi a danno dell'azienda;

15) chi altera dolosamente i piombi;

16) chi sta arbitrariamente assente dal servizio oltre cinque giorni, nel qual caso la destinazione decorre dal primo giorno dell'assenza arbitraria;

17) chi, senza giustificazione di una causa di forza maggiore, non restituisce o restituisce manomessi i gruppi, i bagagli, le merci o i materiali in genere avuti in consegna, custodia o sorveglianza;

18) chi, facendo parte del personale viaggiante, oppure essendo addetto al ricevimento, alla manipolazione o custodia di bagagli, merci, valori o generi di magazzino, o anche alla lavorazione o manipolazione di materiali, ricusi di assoggettarsi o tenti di sottrarsi alle visite personali da eseguirsi sia da ufficiali od agenti di pubblica sicurezza, sia in qualunque luogo pertinente all'azienda, anche da agenti di questa a ciò incaricati;

19) gli agenti indicati nel paragrafo precedente, che siano trovati muniti di ordigni od oggetti atti a perpetrare o mascherare manomissioni, i quali non siano fra quelli di cui possa essere giustificato il possesso;

20) chi, avendo avuto cognizione o conoscendo da chi siano stati perpetrati furti o manomissioni di bagagli o merci o di qualsivoglia altro oggetto, di spettanza dell'azienda o ad essa affidato per qualsiasi causa, ne abbia deliberatamente occultato ai superiori il nome e le circostanze di fatto.

Art. 46

Gli agenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che comunque trovansi in stato d'arresto, o siano implicati in fatti che possano dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono, a giudizio insindacabile di chi ne ha la facoltà a termini dell'alinea seguente, essere sospesi in via preventiva dal soldo e dal servizio. La sospensione preventiva è di massima disposta dal direttore. La sospensione preventiva dura, di regola, finché sia cessata o risolta la causa che la motivò. Però gli agenti sospesi in via preventiva possono in ogni tempo e a giudizio dell'azienda essere destinati temporaneamente, dietro loro domanda o consenso, finché dura il relativo procedimento disciplinare, ad attribuzioni diverse od anche inferiori a quelle inerenti al proprio grado, conservando in tal caso lo stipendio o paga, sempre che l'agente non risulti tassativamente e scientemente colpevole. Alla famiglia dell'agente sospeso dallo stipendio o paga in via preventiva spetta un assegno alimentare corrispondente alla metà dello stipendio o della paga per la durata della sospensione, comprese le indennità fisse. La concessione dell'assegno alimentare è facoltativa per l'azienda, in caso di arresto non dovuto a causa di servizio. Nel caso di sospensione disposta per procedimento disciplinare o per arresto dovuto a cause di servizio, l'agente ha diritto all'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione, sempreché sia assolto per non aver commesso il fatto, per inesistenza di reato o perché il fatto non costituisca reato.

Art. 47

Gli agenti in prova che incorrano in una delle mancanze indicate negli artt. da 42 a 45 del presente regolamento, possono essere licenziati in qualunque momento senza compenso alcuno. La deliberazione del licenziamento è di competenza del direttore e deve essere preceduta dalla constatazione delle mancanze e loro contestazioni agli incolpati, senza che sia necessaria l'effettuazione di una formale inchiesta né il giudizio consultivo del Consiglio di disciplina. Gli agenti in prova licenziati non possono essere riammessi in servizio.

Art. 48

Al colpevole di più mancanze che vengono giudicate contemporaneamente, si applica la sanzione disciplinare comminata per la mancanza più grave. Per le mancanze commesse da due o più agenti in seguito a concerto fra loro, la punizione è aumentata di un grado a tutti i colpevoli. Si applica la punizione di grado immediatamente inferiore a quello stabilito per la mancanza, quando la medesima sia rimasta allo stato di tentativo, salvo i casi per cui è disposto diversamente.

Art. 49

I mandanti, gli istigatori ed i complici, in mancanze previste dal presente regolamento, sono puniti alla pari degli autori principali.

Soggiace parimenti alla stessa punizione, comminata per il colpevole in primo grado, chi, avendone l'obbligo, omette deliberatamente di denunciare ai superiori fatti costituenti mancanze gravi previste dal presente regolamento.

Art. 50

La recidiva entro un anno di mancanze previste negli artt. 42, 43 e 44 può dar luogo all'applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta.

Art. 51

Le punizioni per le mancanze di cui agli artt. 40 e 41 sono inflitte dai superiori locali all'uopo delegati dal direttore, secondo gli ordinamenti in vigore, senza speciali formalità di procedura, ma sentite le giustificazioni degli incolpati.

Art. 52

Le punizioni per le mancanze di cui all'art. 42 sono inflitte, previo accertamento dei fatti costituenti la mancanza e loro contestazione all'incolpato, dal direttore o da chi ne esercita le funzioni.

Art. 53

In base ai rapporti che pervengono alla Direzione od agli uffici incaricati del servizio disciplinare, il direttore, o chi da esso delegato, fa eseguire, per mezzo di uno o più funzionari, le indagini e le constatazioni necessarie per l'accertamento dei fatti costituenti le mancanze.

Nel caso in cui l'agente sia accusato di mancanza, per la quale sia prevista la retrocessione o la destituzione, i suddetti funzionari debbono contestare all'agente i fatti di cui è imputato, invitandolo a giustificarsi.

I funzionari, eseguite le indagini, debbono presentare una relazione scritta nella quale riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le considerazioni concernenti tutte quelle speciali circostanze che possono influire sia a vantaggio, sia ad aggravio dell'incolpato e quindi espongono le conclusioni intese a determinare, secondo il proprio convincimento morale, le mancanze accertate ed i responsabili di esse.

Alla relazione saranno allegati tutti gli atti concernenti il fatto, comprese le deposizioni firmate dai rispettivi deponenti od interrogati. Se questi non possono o non vogliono firmare, dovranno indicarne il motivo.

In base alla relazione presentata, il direttore, o chi da esso delegato, esprime per le punizioni di cui agli artt. da 43 a 45, l'opinamento circa la punizione da infliggere.

Quante volte il direttore ritenga incompatibile, a termini dell'art. 46, la permanenza dell'agente in servizio, può ad esso applicare la sospensione preventiva fino a che sia intervenuto il provvedimento disciplinare definitivo.

L'opinamento è reso noto agli interessati con comunicazione scritta personale.

Gli agenti interessati hanno diritto, entro cinque giorni dalla detta notifica, di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, in mancanza delle quali, entro il detto termine, il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo.

Nel caso in cui l'agente abbia presentato le sue giustificazioni nel termine prescritto, ma queste non siano state accolte, l'agente ha diritto, ove lo creda, di chiedere che per le punizioni, sulle quali, ai sensi del seguente articolo, deve giudicare il Consiglio di disciplina, si pronunci il Consiglio stesso.

Tale richiesta, che deve essere fatta nel termine perentorio di dieci giorni da quello in cui gli è stata confermata dal direttore la punizione opinata, sospende l'applicazione della punizione fino a che non sia intervenuta la decisione del Consiglio stesso.

Art. 54

Le punizioni per le mancanze di cui agli articoli 43, 44 e 45 sono inflitte con deliberazione del Consiglio di disciplina costituito presso ciascuna azienda o ciascuna dipendenza d'azienda con direzione autonoma:

1) da un presidente nominato dal direttore dell'ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e trasporti in concessione e scelto preferibilmente tra i magistrati;

2) da tre rappresentanti effettivi dell'azienda designati, su richiesta del Ministero dei trasporti (Ispettorato generale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione), dall'organo che legalmente rappresenta l'azienda e scelti tra i consiglieri di amministrazione o tra i funzionari con facoltà, in mancanza, di conferire ad altri l'incarico;

3) da tre rappresentanti effettivi del personale, designati dalle Associazioni sindacali nazionali dei lavoratori numericamente più rappresentative, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e scelti, con precedenza, tra gli agenti appartenenti all'azienda.

Per ciascuno dei rappresentanti di cui al comma precedente è nominato negli stessi modi un supplente.

Alla nomina dei rappresentanti aziendali e del personale provvede il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per i trasporti, nonché con il Ministro per l'interno quando trattasi di personale di pubblici trasporti in concessione od in esercizio ad aziende municipalizzate, a Comuni, Provincie, Regioni e relativi Consorzi.

I componenti il Consiglio di disciplina, costituito presso ciascuna azienda ferroviaria, tranviaria e di navigazione interna, salvo che non siano revocati, durano in carica un quinquennio e possono essere riconfermati.

I componenti del Consiglio predetto che siano nominati entro il quinquennio scadono con lo scadere di questo.

Art. 55

Le autorità competenti a giudicare delle singole mancanze possono, a seconda delle circostanze e nel loro prudente criterio, applicare una punizione di grado inferiore a quella stabilita per le mancanze stesse.

Quando, per effetto di questo articolo, in luogo della destituzione si infligge la retrocessione, la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga o la sospensione dal servizio, a tali provvedimenti può essere aggiunto, come punizione accessoria e con le norme dell'art. 37, il trasloco punitivo.

Le punizioni inflitte possono essere condonate, commutate o diminuite per deliberazione delle stesse autorità competenti a giudicare delle mancanze relative.

Art. 56

Per mettere il Consiglio di disciplina in grado di deliberare, il direttore trasmette al presidente la relazione e gli atti indicati all'art. 53.

Quando la relazione abbia concluso per l'accertamento di una mancanza passibile della destituzione, il direttore provvede preventivamente perché l'incolpato possa prendere personalmente visione degli allegati alla relazione stessa e stabilisce all'uopo, secondo le circostanze, il modo e i termini. Contemporaneamente assegna all'incolpato il termine utile, non maggiore di cinque giorni, per presentare le sue ulteriori osservazioni.

Art. 57

Il Consiglio di disciplina, per il migliore adempimento del suo mandato, può in qualunque stadio del procedimento ordinare od eseguire direttamente supplementi d'indagini, interrogare gli incolpati od ammetterli a presentare per iscritto ulteriori loro difese.

Art. 58

Le decisioni del Consiglio di disciplina sono definitive e divengono esecutive dopo che l'azienda le ha notificate all'agente. La notifica deve essere fatta entro dieci giorni dalla data di comunicazione della decisione all'azienda.

(PARTE ABROGATA) Contro le decisioni del Consiglio di disciplina è ammesso ricorso al Consiglio di Stato in sede giurisdizionale per i motivi indicati all'art. 26 del testo unico 26 giugno 1924, n. 1054.

Contro le punizioni la cui decisione è di competenza del direttore o del capo servizio, l'agente punito può ricorrere rispettivamente al Consiglio di amministrazione dell'azienda od al direttore, purché presenti il ricorso per la via gerarchica entro 15 giorni da quello in cui gli fu data partecipazione per iscritto del provvedimento relativo. Nei casi previsti nei punti 5 e da 13 a 20 dell'art. 42 l'agente punito può ricorrere

con le modalità di cui sopra al Consiglio di disciplina.

L'autorità competente stabilisce caso per caso se e quali nuove indagini siano necessarie per poter decidere con piena cognizione di causa.

Il ricorso non sospende l'esecuzione del provvedimento.

TITOLO VII Previdenza

Art. 59

L'azienda provvede alla previdenza del personale con la iscrizione degli agenti alla Cassa nazionale per le assicurazioni sociali o alla Cassa speciale di previdenza, purché regolarmente approvata.

La Direzione è tenuta a pubblicare ogni principio di anno e non oltre il 31 marzo il prospetto delle trattenute e dei versamenti fatti per ciascun agente all'Istituto di previdenza. I versamenti debbono essere in regola fino al 31 dicembre dell'anno precedente.

**ALLEGATO B) STATUTO TIPO delle Casse di soccorso per il personale *abrogato*
... omissis ...**