

Contratto Nazionale di Lavoro
degli
Autoferrotranvieri - Internavigatori
e
Autolinee in concessione

TESTO UNICO 23 LUGLIO 1976

Modificato integrato e aggiornato
dai successivi accordi
e
contratti nazionali
(1976-2007)

Titolo I

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto (testo 12 luglio 1985)

Il presente contratto regola, per la categoria degli autoferrotramvieri ed internavigatori e dei dipendenti delle aziende private esercenti autolinee in concessione, 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.

Esso contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie che formano oggetto di regolamentazione nello stesso e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme relative ai predetti istituti e materie che erano disciplinati da precedenti accordi e contratti collettivi nazionali di categoria, salvo il caso di espresso rinvio da parte di disposizioni del presente contratto.

Al sistema contrattuale così delimitato corrisponde l'impegno della parti a rispettare e a far rispettare, per il periodo di validità, il contratto collettivo nazionale e le norme applicative aziendali da esso previste.

Nota a verbale ANAC

Le parti concordano che, per i dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee, il presente contratto, a termine del 2° comma dell'articolo 1 con le decorrenze e fino alle scadenze precisate, modifica, per i contenuti non espressamente prorogati, l'accordo ponte 23-7-1973 e successivo protocollo di intesa tra OO.SS. e Governo dell'1-7-1974, entrambi sostitutivi dall'1-1-1976 dei contratti di settore del 10-12-1970 e precedenti.

Resta comunque fermo ed invariabile fino al 31-12-1975 quanto attuato sino a tale data nelle varie regioni in relazione all'accordo ponte, al protocollo di intesa recepiti per accordi sindacali e alle diverse regolamentazioni intervenute per effetto di particolari leggi regionali.

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

(testo 25-7-97 Art. 7)

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

- anzianità di servizio;
- inquadramento del personale;
- quadri;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- competenze accessorie unificate;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- festività;
- traslochi;
- indennità di buonuscita e trattamento di fine rapporto, salva la disciplina di secondo livello;
- relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;
- diritti sindacali;
- appalti e assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- benemerienze nazionali;
- previdenza complementare;
- congedo matrimoniale;
- contratti atipici: apprendistato (trattamento economico e normativo), contratti a tempo parziale, contratti a termine e contratti di formazione e lavoro;
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- esclusioni ex art. 25 della legge n. 223/91;
- trattamento di malattia;
- maternità;
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero di cui alla legge 146/90;
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU);
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 626/94 e successive modificazioni, ecc.);
- diritti sociali e individuali: pari opportunità e azioni positive; permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori e utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espianti, AIDS;
- disciplina generale delle attività ricreative e culturali.

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

Art. 3 - Area aziendale (abrogato dall' accordo nazionale 25-7-97)

Titolo II - (1) Orario di lavoro - Ferie

Art. 4/A - ORARIO DI LAVORO (Norme per le Aziende associate alla Federtrasporti)

4/A.1 - Personale viaggiante.

L'orario medio giornaliero di lavoro del personale viaggiante e di quello graduato è fissato in ore 6,40', compresi i tempi accessori.

L'orario di lavoro massimo giornaliero è fissato come segue:

- personale viaggiante e graduato dei servizi urbani: ore 7,15';
- personale viaggiante e graduato dei servizi extraurbani: ore 8.

Gli orari sopra indicati sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa (sei giorni).

L'orario medio giornaliero di lavoro sarà calcolato individualmente sull'intero ciclo dei turni al quale gli agenti sono interessati, ciclo che ai fini del calcolo non deve comunque superare sette settimane.

Per tener conto delle esigenze specifiche di ciascuna azienda, resta di pertinenza degli accordi aziendali la determinazione;

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

4/A.2 - Personale operaio.

L'orario di lavoro del personale operaio è fissato in 40 ore settimanali.

Nell'orario predetto sono compresi gli eventuali tempi accessori

4/A.3 - Impiegati tecnici ed amministrativi.

L'orario di lavoro del personale impiegatizio è fissato in ore 39 settimanali.

4/A.4 - Personale ausiliario.

L'orario di lavoro del personale ausiliario è quello del servizio cui tale personale è addetto.

4/A.5 - Condizioni di miglior favore.

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore già fissate da accordi aziendali complessivamente per ciascuna categoria di personale.

4/A.6 - Controversie.

Le eventuali controversie relative all'applicazione del presente accordo saranno deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti per il componimento.

NOTA

(1) Vedi art. 4 CCNL 12 luglio 1985.

Art. 4/B - Orario di lavoro (Norme per le aziende associate alla Fenit)

Ferme restando le vigenti norme di legge e di contratto collettivo aziendale sui turni ed orari settimanali di servizio - rispetto alle quali nulla è innovato - l'orario di lavoro settimanale resta fissato, in relazione alle norme anzidette e in 40 ore di lavoro effettivo.

Art. 4/C - Orario di lavoro (Norme per le Aziende associate all'A.N.A.C.)

Per l'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

La durata dell'orario di lavoro del personale di ogni ordine e grado è fissata in ore 6,40 giornaliere o 40 ore settimanali.

In caso di prestazione di lavoro in limite eccedente quello sopra indicato si applicano le disposizioni di cui al successivo art. 17.

Per gli impiegati tecnici la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina può adottarsi, fermo restando la durata stabilita dal presente articolo, l'orario determinato per tali operai.

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

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

Art. 4/D - Orario di lavoro (C.C.N.L. 12 luglio 1985)

Dal 1° luglio 1986 l'orario di lavoro settimanale resta fissato in 39 ore di lavoro; a tale misura sono rapportate le previsioni degli articoli 4/A, 4/B, 4/C, del C.C.N.L. 23 luglio 1976 le cui formulazioni restano in vigore.

L'onere ricade nei limiti di spesa previsti dalla legge finanziaria per gli anni 1986 e 1987.

Eventuali riduzioni dell'orario di lavoro stabilite da accordi interconfederali o di analogo livello, che sopravvengano in corso di vigenza del presente contratto, assorbono la riduzione dell'orario di lavoro ed il relativo onere come previsti dal presente articolo.

Orario di lavoro (C.C.N.L. 2 ottobre 1989)

Le parti si danno atto della opportunità di riesaminare la materia dell'orario di lavoro, per una sua adeguata razionalizzazione, anche al fine di pervenire ad una riduzione dell'orario di lavoro.

A tali fine, le parti si impegnano a definire la normativa a partire dal 1992.

(Testo 25-7-97 Art. 8 - Orario di lavoro)

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

A tale scopo, viene concordato quanto segue:

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

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

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

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

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

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

Art. 5 - FERIE

A partire dal 1° luglio 1981, gli agenti avranno diritto ad un periodo annuale di ferie, con la corresponsione della retribuzione normale di cui all'ultimo comma del precedente art. 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".

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).

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.

Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro non produrranno alcuna riduzione delle ferie.

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.

In caso di inizio o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, spetterà all'agente 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.

Il trattamento di cui al presente articolo relativo al primo scaglione di anzianità (25 giorni), assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti attribuiti aziendalmente per lo stesso titolo.

Restano in vigore i trattamenti per ferie di miglior favore agli agenti in servizio al 31 marzo 1980.

NOTA

(Ferie e permessi per festività soppresse) vedi accordi Cispel-Anac-Fenit a pag 56.

Titolo III

Art. 6 - Struttura della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 1980, la struttura della retribuzione mensile sarà articolata come segue:

- 1) retribuzione tabellare, comprendente gli elementi di cui all'art. del presente accordo;

- 2) aumenti periodici di anzianità, quali definiti all'art. 7;
- 3) indennità di contingenza di cui all'art. 9 e 10;
- 4) competenze accessorie unificate;
- 5) indennità sostitutiva di mensa, ove corrisposta, nella misura prevista dall'ex art. 11 del C.C.N.L. 23 luglio 1976;
- 6) assegni ad personam eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo;
- 7) trattamenti sostitutivi;
- 8) indennità (saltuarie e variabili);

Gli elementi retributivi, di cui ai precedenti nn. 1), 2), 3), 4), 5), 6) e 7), costituiscono la «retribuzione normale» e sono corrisposti per 14 mensilità.

CCNL 28 luglio 1989 Retribuzione tabellare: a decorrere dal 1-9-1989 la retribuzione tabellare per i vari livelli è costituita dalla retribuzione di livello di cui alla colonna B della tabella allegata n. 1 del CCNL 28 luglio 1989.

La struttura della retribuzione di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 12-3-1980, è integrata e/o modificata come segue:

- gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati sulle retribuzioni tabellari di cui alla colonna B) della tabella allegata n. 1;
- le competenze accessorie unificate sono individuate negli eventuali valori residui ottenuti a seguito dell'utilizzo del «3° elemento salariale». I valori retributivi sono quelli riferiti al livello di provenienza ex lege 1-2-1978, n. 30, ed ex C.C.N.L. 23-7-1976 secondo il parametro (100-200) e restano espressi in cifra fissa. Ove i valori siano espressi in percentuale, la stessa sarà riproporzionata sulle nuove retribuzioni tabellari;
- i trattamenti sostitutivi comprendono anche i valori di cui al punto n. 4 del CCNL 28 luglio 1989;
- il nuovo 3° elemento salariale è quello precisato al precedente punto n. 3 del CCNL 28 luglio 1989;

(Testo 25-7-97 art.4)

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

- l'indennità di funzione per i quadri;
- indennità di mensa di cui al punto 8 del CCNL 28 luglio 1989;

- i valori retributivi dei compensi e delle indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni, di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 12-3-1980, così come modificato dal C.C.N.L. 17-6-1982, eventualmente residui a seguito dell'utilizzo del «3° elemento salariale», sono quelli riferiti al livello di provenienza ex lege 1-2-1978, 30 ed ex C.C.N.L. 23-7-1976 e restano espressi in cifra fissa. Ove i valori siano espressi in percentuale, la stessa sarà riproporzionata sulla relativa base di calcolo.

(testo 25-7-97 Art. 13) QUADRI

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

Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85 e individuati nell'ambito degli attuali livelli 1° e 2° potrà essere definito, d'intesa tra le parti, a livello aziendale, un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori predeterminata.

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

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

Art. 7 e 8 (Sostituiti dall' A.N. 25-7-97 art. 3 riportato di seguito)

Aumenti periodici di anzianità.

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

1° livello	73.444
2° livello	67.242
3° livello	61.367
4° livello	56.470
5° livello bis	54.186
5° livello	51.900
6° livello	47.004
7° livello	41.129
8° livello	36.559
9° livello	32.642

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

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

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

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

Art. 9 e 10 - Indennità di contingenza

Vedi Legge 26-2-1986 n. 38

Art. 11 - Indennità sostitutiva di mensa

Indennità di mensa (CCNL 28 luglio 1989)

A partire dall'1-1-1990, le aziende corrispondono a ciascun agente un'indennità di mensa pari a 32.000, lire mensili, da ricomprendersi nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 12-3-1980.

L'importo predetto assorbe il valore dell'indennità minima mensile di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 23-7-1976, quale consolidato alla data del 31 dicembre 1989 per effetto dei progressivi riproporzionamenti della originaria percentuale dell'1,50%.

L'assorbimento di cui sopra non potrà superare la misura mensile di lire 3.550.

Art. 12 - Trattamenti sostitutivi (Art. 4-bis CCNL 1980)

A decorrere dall'1-1-1980, confluiranno nella voce «trattamenti sostitutivi» gli elementi retributivi previsti dal successivo art. 12 bis, non trasferiti nelle competenze accessorie unificate, di cui all'art. 6.

I trattamenti sostitutivi saranno corrisposti agli agenti in servizio che ne abbiano maturato il diritto nella qualifica di appartenenza al 31 dicembre 1979 e non saranno soggetti ad alcun assorbimento.

Nota a verbale

Le parti convengono che i trattamenti sostitutivi di cui al presente articolo vengano estesi, ove dovuti, agli agenti assunti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1980 e il 31 marzo 1980.

Tali trattamenti saranno estesi anche agli agenti assunti successivamente alla data del 31-3-1980, in base a graduatorie di concorsi pubblici formate ed approvate antecedentemente all'1° gennaio 1980.

Art. 12 bis - Superamento e trasformazione dei trattamenti introdotti aziendali in difformità e/o in eccedenza rispetto al trattamento nazionale

Le parti stipulanti, al fine di promuovere uniformità di trattamenti e di realizzare i principi posti a base della ristrutturazione del salario, demandano alle rispettive organizzazioni sindacali competenti per la contrattazione in sede aziendale, il compito di procedere alla modifica ed

all'adeguamento, al presente accordo, degli accordi aziendali concernenti trattamenti introdotti aziendalmente in difformità e/o in superamento del trattamento nazionale, rispetto agli istituti riservati all'area nazionale, di cui all'art. 2 del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

A tal fine, con effetto dall'1-1-1980, tutte le retribuzioni saranno articolate in 14 mensilità, con conseguente superamento e trasformazione dei trattamenti aziendali stabiliti in difformità e/o in superamento delle 14 mensilità previste dal contratto nazionale.

Saranno inseriti nelle competenze accessorie unificate, di cui al precedente art. 6, i seguenti elementi retributivi secondo le misure in atto aziendalmente alla data del 31-12-1979:

- a) i ratei delle mensilità, dei premi, delle gratifiche e di tutte le altre erogazioni annuali eccedenti la 14a mensilità;
- b) l'eventuale eccedenza derivante dai trattamenti aziendali riguardanti l'indennità sostitutiva di mensa rispetto al valore stabilito dall'art. 11 del C.C.N.L. 23 luglio 1976, riproporzionato in relazione alle retribuzioni tabellari.
- c) gli altri eventuali trattamenti, consistenti nell'erogazione di emolumenti corrisposti a tutti i dipendenti od agli appartenenti ad uno stesso livello o qualifica, che non determinino differenziazioni individuali, qualora tali trattamenti siano costituiti da una parte fissa e comune a tutti i dipendenti od agli appartenenti ad uno stesso livello o qualifica e da una parte variabile individualmente, si farà luogo all'inserimento nelle competenze accessorie unificate di cui all'art. 6 solo della prima parte (fissa e comune), mentre la seconda parte (variabile) confluirà nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 12.

Confluiranno altresì nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 12 gli importi, riferiti agli elementi retributivi di cui alla precedente lettera a), che verranno a maturazione a partire dall'1-1-1980, in relazione agli scatti di anzianità ed all'indennità di contingenza.

Saranno inoltre inserite nei trattamenti sostitutivi anche le somme corrispondenti ai valori che matureranno per effetto dei ricalcoli delle competenze accessorie, di cui all'art. 6.

I trattamenti sostitutivi saranno determinati, per la parte da maturare, facendo riferimento alle basi di calcolo, alle misure e ai tempi in atto aziendalmente alla data del 31-12-1979, fatta salva l'attribuzione dei valori relativi ai punti dell'indennità di contingenza che scatteranno successivamente a tale data.

La modifica e l'adeguamento, previsti dal presente articolo, saranno stabiliti in sede aziendale, dalle organizzazioni sindacali, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Copia di tali accordi, corredati delle relative tabelle, dovrà essere trasmessa alle organizzazioni sindacali nazionali. In mancanza di accordo a livello aziendale, la definizione di tale questione sarà demandata alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo che, con la presenza delle aziende e dei sindacati competenti, dovranno provvedervi entro i tre mesi successivi alla predetta scadenza.

Nota a verbale

Le parti convengono che, fino a quando aziendaliamente non sarà stata applicata la ristrutturazione della retribuzione verranno corrisposti agli aventi diritto, ove previsti ed alle normali scadenze, le mensilità, i premi, le gratifiche ed ogni altra erogazione annuale eccedente la quattordicesima mensilità.

Tali erogazioni saranno conguagliare al momento della definizione della ristrutturazione della retribuzione.

Art. 13 - Competenze accessorie, premi, indennità varie

A tutti gli agenti spettano competenze accessorie.

La determinazione specifica delle competenze accessorie (voci e misura) è concordata aziendaliamente, in rapporto al tipo di azienda ed alla natura delle prestazioni, in rapporto al tipo di azienda ed alla natura delle prestazioni effettuate, in maniera che sia possibile graduarle in funzione di incentivo.

Ad ogni agente deve comunque essere assicurato, a titolo di competenze accessorie, un minimo del 5 per cento della propria retribuzione mensile minima tabellare.

Saranno istituiti aziendaliamente il premio evitati sinistri per il personale di guida dei servizi automobilistici di linea e l'indennità di versamento incassi eseguito da personale adibito a mansioni di bigliettaio dopo il normale orario di lavoro, sempreché tali indennità non siano comprese nel complesso delle competenze accessorie o comunque corrisposte in altra forma.

Sono altresì concordati aziendaliamente, in quanto applicabili compensi, indennità e premi per effettive particolari prestazioni e rimborsi di spese.

NOTA

Il riferimento alla garanzia del 5% minimo è stata modificata dagli accordi del 17 giugno 1982 e 12 luglio 1985.

Art. 13-bis - Normativa in vigore per la contrattazione integrativa aziendale - CCNL 12 giugno 1982

Le parti, in considerazione della centralità ed essenzialità dei servizi di trasporto e per la funzione sociale che questi assolvono per la collettività, impegnano le rispettive istanze locali ed aziendali ad attuare tutti gli interventi necessari per un reale, effettivo incremento dell'efficienza, economicità ed efficacia del servizio pubblico gestito.

In particolare, dovranno essere realizzati interventi tali da conseguire, nell'arco di validità del presente contratto, incrementi di produttività aziendale almeno del 15% complessivo, rispetto ai livelli del biennio 1980/1981; gli incrementi di produttività riscontrati saranno destinati, per singole quote prevalenti, al risanamento del bilancio e agli investimenti nonché, per la restante quota, al miglioramento delle condizioni ambientali di lavoro e del trattamento dei dipendenti.

Per la definizione delle modalità di accertamento degli incrementi di produttività, le parti stipulanti si incontreranno entro la fine del corrente anno 1982.

In questo quadro si realizzerà l'attestazione a 39 ore dell'orario contrattuale nazionale di lavoro, nel corso del prossimo contratto collettivo.

Gli interventi sull'organizzazione del lavoro, volti al fine che precede, potranno riguardare, tra l'altro: l'introduzione di innovazioni tecnologiche, la concentrazione di servizi interni, la dislocazione dei centri operativi, l'istituzione o l'estensione - previo accordo aziendale e, nei limiti delle vigenti disposizioni ministeriali e contrattuali nazionali - dell'agente unico sulle linee urbane ed extraurbane, l'abbinamento delle professionalità, la formazione e l'articolazione dei turni di servizio.

Ferme restando le norme di legge vigenti, particolare cura dovrà essere rivolta al superamento del problema dei lavoratori non più idonei alle mansioni della qualifica, recuperando posti di lavoro alla produzione, sviluppando la riqualificazione professionale, ricorrendo anche alla mobilità aziendale ed esterna.

ACCORDO NAZIONALE 20 MAGGIO 1983 Abrogato dall' accordo nazionale 25-7-97

Dichiarazione allegata del Ministro dei trasporti
C.C.N.L. 12 luglio 1985

Il Ministro dei trasporti si impegna a verificare la sussistenza delle condizioni previste dai contratti nazionali perché la contrattazione possa svolgersi in sede aziendale e dichiara che assumerà tutte le necessarie iniziative affinché costi aggiuntivi di gestione conseguenti alla inosservanza dei contratti nazionali non siano ammessi a copertura attraverso sovvenzioni pubbliche di qualsiasi natura.

Contrattazione aziendale (C.C.N.L. 28 luglio 1989).

Secondo quanto convenuto col verbale d'intesa 3 luglio 1989, sottoscritto davanti al Ministro dei Trasporti, le parti si impegnano a definire entro il 31-12-1989 gli indirizzi ai quali dovrà uniformarsi la futura contrattazione in sede aziendale.

Art. 14 T.U. - Elementi distinti dalla retribuzione

Assorbito dall'Art. 2 C.C.N.L. 1980

Art. 15 - Retribuzione giornaliera ed oraria

Gli importi giornalieri della retribuzione nelle distinte nozioni previste dall'art. 6, dell'indennità di contingenza di cui all'art. 9 e 10 dei compensi di cui all'art. 12, si determinano dividendo per 30 i rispettivi importi mensili.

Gli importi orari della retribuzione di cui all'art. 6, dell'indennità di contingenza di cui all'art. 9 e 10 dei compensi di cui all'art. 12, si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio

giornaliero stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale.

Art. 16 (*) - Festività nazionali ed altre ricorrenze festive

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli artt. 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.

Oltre alla retribuzione normale, di cui all'art. 6 lettera c), 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 giornata di retribuzione normale.

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 di lavoro festivo.

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.

NOTA

(*) In materia di giorni festivi sono state dettate nuove disposizioni dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 (pubblicata nella G.U. n. 63 del 7 marzo 1977).

ACCORDI E LEGGI MODIFICATIVE E INTEGRATIVE IN MATERIA DI FESTIVITA' NAZIONALI

Il 27 luglio 1978 in Roma, tra la Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici degli Enti locali (CISPSEL) e la Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL:

- vista la legge 5 marzo 1977 n. 54, recante disposizioni in materia di giorni festivi;
- considerate le finalità della medesima legge, volta a rimuovere le incidenze negative delle festività infrasettimanali sulla produttività aziendale;
- tenuto conto della natura dei pubblici servizi e degli oneri incombenti a tale titolo sulle aziende degli Enti locali, dovendo assicurare la più completa ed efficiente funzionalità del servizio anche nelle giornate già considerate festive, sicché non trovano realizzazione nei confronti delle suddette aziende le finalità perseguite dalla legge anzidetta;
- atteso che le Imprese pubbliche in parola potranno, d'intesa con le Organizzazioni dei lavoratori, ricercare soluzioni che, attraverso l'organizzazione dei servizi, la loro frequenza e intensità e l'opportuno avvicendamento e utilizzazione del personale fino alla dispensa dal

servizio per l'intera giornata, consentano di contenere i costi di esercizio nelle giornate già considerate festive,

si è convenuto quanto segue

Art. 1

A compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, sono attribuite annualmente ai dipendenti delle imprese pubbliche degli enti locali due giornate di ferie o congedo, da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di categoria, ed ulteriori quattro giornate di permesso retribuito.

Per quanto attiene alla 7a festività soppressa, essendo sorta controversia, le parti si impegnano ad incontrarsi entro il prossimo mese di settembre per definire le condizioni e i gruppi di personale per i quali sia da riconoscersi l'ulteriore giornata di permesso retribuito.

I permessi retribuiti previsti dai commi che precedono sono assegnati dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio da verificarsi con le R.S.A..

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

Il presente accordo ha validità per l'anno 1978 ed i relativi benefici sono attribuiti proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'anno stesso; se non disdetto almeno 3 mesi prima del 31-12-1978 l'accordo si intenderà prorogato di un anno e così di seguito per gli anni successivi.

Norma transitoria

Le giornate di dispensa dal servizio fruite dai lavoratori interessati in coincidenza di giorni già considerati festivi e non più tali, nel periodo intercorso tra l'inizio dell'anno 1978 e la data del presente accordo, sono conteggiate a scomputo dei benefici di cui all'accordo stesso, a meno che non fossero imputabili a riposo settimanale anche se compensativo.

Art. 2

Per l'anno 1977 le parti confermano la validità delle istruzioni fornite alle Aziende pubbliche degli Enti locali dalla CISPEL con le proprie circolari.

Accordo 14 novembre 1978

Tra la Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici degli Enti locali (CISPEL) e la Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL.

- Visto l'accordo interconfederale del 27 luglio 1978 con il quale si è provveduto a regolamentare nel settore delle imprese pubbliche degli enti locali il regime sostitutivo delle festività soppresse, avuto riguardo alla natura, alle esigenze ed agli oneri dei pubblici esercizi;

- considerata la controversia insorta con le OO.SS.LL. circa la sorte della 7a festività non altrimenti recuperata o compensata;
- tenuto conto dell'impegno a definire la questione contenuta nel citato accordo interconfederale con riguardo ai gruppi di personale ed alle condizioni in base alle quali sia da riconoscere un'ulteriore giornata di permesso retribuito;
- valutate le specifiche condizioni di lavoro delle diverse categorie interessate e le modalità di articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro,

si è convenuto quanto segue:

ad integrazione e completamento dell'accordo interconfederale citato in premessa:

- Al personale che, per effetto delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, fruisce annualmente di non più di 74 giornate di riposo e/o di non prestazione, è attribuita una ulteriore giornata di permesso retribuito da usufruire secondo i criteri dello stesso accordo interconfederale.

Accordo 27 febbraio 1979

- la Federazione Nazionale Imprese Trasporti (FENIT), rappresentata, per delega del Presidente dott. Michele Matteo, dal Direttore Generale avv. Carlo Alberto Rolla e dal Vice Direttore Generale dott. Carlo Gizzi, assistiti dal dott. Alessandro Acciaioli;
- l'Associazione Nazionale Autoservizi in concessione (ANAC), rappresentata dal Segretario Generale avv. Alessandro Cagnoli;
- la FIAI-CGIL, rappresentata da Pasquale Mazzone e Renzo Pietrucci;
- la FeNLAI-CISL, rappresentata da Antonio Cannavale, Giuseppe Ricca, Silvino Quatrada, Francesco Rivellini, Pietro Marangon e Salvatore Frisella;
- la FNAI-UIL, rappresentata da Cleto Catalano e Cesare Serafini;
- vista la legge 5 marzo 1977, n. 54, recante disposizioni in materia di giorni festivi;
- considerate le finalità della medesima legge, volta a rimuovere le incidenze negative delle festività infrasettimanali sulla produttività aziendale;
- tenuto conto della natura dei pubblici servizi di trasporto e degli oneri incombenti a tale titolo sullo Stato, le regioni e gli Enti locali, dovendo assicurare la più completa ed efficiente funzionalità del servizio anche nelle giornate già considerate festive, sicché non trovano realizzazione nei confronti delle aziende del settore le finalità perseguite dalla legge anzidetta;
- atteso che le imprese in parola potranno, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, ricercare soluzioni che, attraverso l'organizzazione dei servizi, la loro frequenza e intensità e l'opportuno avvicendamento e utilizzazione del personale fino alla dispensa dal servizio per l'intera giornata, consentano di contenere i costi di esercizio nelle giornate già considerate festive.

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1

A compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, sono attribuite annualmente ai dipendenti delle imprese aderenti all'ANAC ed alla FENIT due giornate di ferie o congedo, da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di categoria, ed ulteriori quattro giornate di permesso retribuito.

Al personale che, per effetto delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, fruisce annualmente di non più di 74 giornate di riposo e/o di non prestazione, è attribuita una ulteriore giornata di permesso retribuito.

I permessi retribuiti previsti dai commi che precedono sono assegnati dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio previa informativa alle R.S.A.

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

Il presente accordo ha decorrenza dall'1 gennaio 1979 e i relativi benefici sono attribuiti proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'anno.

(Testo verbale integrativo 25-7-97 Art. 14) RIPOSO PERIODICO

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

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

In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo e 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 un'indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.

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

...OMISSIS... DA PAG. 60 A PAG. 60 NON ACQUISITE.

VEDI ARCHIVIO LEGGI.

ERA RIPORTATO:

IL DPR 1985/902.

Art. 17 - Lavoro straordinario, festivo e notturno (C.C.N.L. 12-3-1980)

Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario normale di lavoro stabilito dalle vigenti leggi applicabili al settore e dai contratti e accordi di categoria.

Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel 1° comma dell'articolo 16 del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

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

Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti adibiti a mansioni di «guardiano di notte».

La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dalle leggi vigenti nel settore è computata sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'art. 6, ultimo comma, del presente accordo aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 10%.

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 all'art. 6, ultimo comma del presente accordo, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 6, ultimo comma del presente accordo, aumentate dei ratei di 13° e 14° mensilità, sono rispettivamente fissate per tutte le aziende nel 10% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 15% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili.

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).

L'agente chiamato in servizio il giorno destinato al riposo periodico per un tempo inferiore all'orario normale giornaliero ha diritto, oltre al trattamento spettantegli per le ore lavorate, al 50% della retribuzione tabellare per le restanti ore non lavorate.

Nota a verbale

La delegazione sindacale dei lavoratori per quanto concerne il richiamo alle «leggi vigenti nel settore» al quinto comma del presente articolo, dichiara di riproporre l'eliminazione di detto richiamo in sede di trasferimento delle norme nel Testo Unico.

A decorrere dall'1 gennaio 1984;

elevazione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno:

- dal 10% al 20% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati
- dal 15% al 30% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Art. 18 - Tredicesima mensilità

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la 13a mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta.

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della 13a 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. 19 - Quattordicesima mensilità

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 1° e il 20 luglio di ciascun anno, la 14a mensilità nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di giugno.

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.

Gli agenti assunti prima del 30 giugno percepiscono i 12mi 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 12mi 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.

Agli agenti esonerati 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 che siano esonerati dopo il 30 giugno devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

Art. 20 - Indennità di trasferta (Federtrasporti - Fenit)

- 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, l'impianto, 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 concordato aziendalmente. 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 interna, per ogni giornata in cui avviene lo spostamento.

14) E' 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. 20/B - Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento
(Norme per le aziende associate all'ANAC)

1) INDENNITA' DI TRASFERTA

A) Personale impiegatizio

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

- a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) 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 minima tabellare.

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%.

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

Le indennità di cui al punto 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.

Le indennità di cui al punto 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 ritenuto più favorevole.

Può essere concordata localmente o aziendalmente una diaria fissa.

B) Personale viaggiante

L'indennità di trasferta, le cui modalità di erogazione sono determinate come appresso, è corrisposta in base alle norme seguenti:

a) calcolo dell'indennità di trasferta:

- si effettua sulla base di $1/26^{\circ}$ della retribuzione minima tabellare dell'operaio qualificato di cui alla tabella allegata al presente contratto, moltiplicata per coefficiente 1,6;

b) variazione dei punti di contingenza:

- in caso di variazione dei punti della indennità di contingenza, il ricalcolo sulla base delle variazioni relative, si effettuerà al termine dell'anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo;

c) variazione delle paghe tabellari:

- in caso di variazione delle paghe tabellari, il ricalcolo avverrà tenendo conto di tali variazioni di paga, con effetto dal 1° del mese successivo a quello in cui si è verificata la variazione;

d) 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 km 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.

e) frazionamento della indennità di trasferta;

- nei casi di cui alla lettera d) l'indennità di trasferta, composta di 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 7 ore e fino a 14 ore.

La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera d) 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 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19 e le 22 per il secondo pasto.

f) calcolo della durata di trasferta:

- l'assenza della residenza viene calcolata dall'onorario 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.

g) 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 una sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di L. 500.

h) servizi turistici:

- nei servizi effettuati in occasione di 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 L. 1.000 per ogni pasto.

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

- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'articolo 21/B;
- al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera d) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'art. 21/B si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso articolo 21/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'art. 17;

- in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfettario pari a:
 - una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 8 a 12 ore;
 - due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 12 a 18 ore;
 - tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 18 a 24 ore;
- restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

2) INDENNITA' DI PERNOTTAMENTO

L'indennità di pernottamento nella misura di 1/3 dell'indennità di trasferta di cui all'art. 20/B, compete al personale salariato costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la trasferta comprensiva della quota parte (1/3) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a L. 500.

Nota a verbale

Tale indennità assorbe la maggiorazione per lavoro notturno.

Art. 21 - INDENNITÀ DI DIARIA RIDOTTA

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 dell'art. 20.
- 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 20.
- 5) Per la determinazione della residenza vale quanto detto al punto 2) dell'art. 20.
- 6) E' 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.

Indennità di diaria ridotta (Federtrasporti e Fenit)

A decorrere dal 1° gennaio 1981, al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrano le condizioni previste dall'art. 21 C.C.N.L. 23 luglio 1976, competono le diarie ridotte e le pernottazioni con le modalità fissate dallo stesso art. 21 e secondo le percentuali di seguito indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 1 ultimo comma:

- 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 44 ore 13%

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

Art. 21/B - INDENNITÀ DI DIARIA RIDOTTA. (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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, calcolata come previsto all'art. 20/B.

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 e le 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.

L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa.

La stessa indennità di concorso pasti compete al personale di riserva comandato in sostituzione di personale assente per riposo, ferie, malattia, infortunio, permessi, oppure per intensificazione, soccorsi, sussidi di linea, quando sulle stesse linee il personale titolare fruisca del concorso pasto.

Qualora il personale di riserva sia comandato su linee distaccate, non facenti capo alla sua residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui all'art. 20/B.

Il giorno 16 luglio 1987, presso la sede dell'A.N.A.C. in Roma, Piazza dell'Esquilino n. 29, tra l'A.N.A.C. in Roma, Piazza dell'Esquilino n. 29, tra l'A.N.A.C. e le Federazioni Sindacali Unitarie Autoferrotranvieri CGIL CISL, UIL si è convenuto quanto segue:

- 1) Le Parti contraenti allo scopo di superare i contrasti interpretativi sorti sul meccanismo di calcolo dell'indennità di trasferta e di diaria ridotta, di cui agli articoli 20/B e 21/B del CCNL 23-7-1976 che hanno prodotto una situazione caratterizzata dall'esistenza di diversi valori ai suddetti titoli, in attesa del riordino degli istituti suddetti tra tutte le Parti contraenti, come previsto dall'accordo nazionale 20 giugno 1986, convengono quanto appresso:
- 2) Ferma restando la rimanente normativa, vengono concordati come segue, dall'1-7-1987 e alle successive scadenze di seguito indicate, i valori dell'indennità di trasferta e dell'indennità denominata concorso pasti.
- 3) I valori in atto alla data odierna vengono distinti in due Gruppi: Gruppo A e Gruppo B, a seconda che siano inferiori o pari (Gruppo A) ovvero superiori (Gruppo B) rispettivamente ai seguenti importi:

trasferta intera	33.500
2/3	22.300
1/3	11.200
concorso pasti	2.800

pertanto,

* dall'1-7-1987:

- i valori di cui al Gruppo A andranno rispettivamente a:

trasferta intera	40.000
2/3	26.667
1/3	13.333
concorso pasti	3.333

- i valori di cui al Gruppo B andranno rispettivamente a:

trasferta intera	52.000
2/3	34.667
1/3	17.333
concorso pasti	4.333

* dall'1-7-1988:

- i valori di cui al Gruppo A andranno rispettivamente a:

trasferta intera	46.000
2/3	30.667
1/3	15.333
concorso pasti	3.833

- i valori di cui al Gruppo B andranno rispettivamente a:

trasferta intera	54.000
2/3	36.000
1/3	18.000
concorso pasti	4.500

* dall'1-7-1989:

- i valori del Gruppo A si allineeranno a quelli del Gruppo B in atto all'1-7-1988.

4) Qualora siano stati definiti autonomi importi per le trasferte di noleggio, i relativi valori saranno adeguati per l'intero periodo di validità del presente accordo, con le seguenti modalità:

- valori concordati precedentemente all'1-1-1985	22%
- valori concordati tra il 1°-1-1985 e 31-12-1985	12%
- valori concordati tra il 1°-1-1986 e 31-12-1986	6%

5) I maggiori trattamenti eventualmente in atto restano fermi sino a concorrenza.

6) Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 1988.

Le parti si impegnano a realizzare una definitiva ed unitaria soluzione nell'ambito intersettoriale; qualora ciò non fosse possibile, sarà comunque ricercata una soluzione per la rivalutazione dei suddetti valori.

Art. 22 - TRASLOCHI (Federtrasporti Fenit)

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.

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

E' 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.

Trasferimenti (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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 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 a 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 del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

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.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché 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.

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

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 ritrasferirsi al luogo di origine.

Art. 23 - ALLOGGIO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI ALLOGGIO

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

Art. 24 - FONDO DI BUONUSCITA

Sostituito dalla legge 29-5-1982, n. 297.

(Accordo nazionale 12 luglio 1985)

Art. 6 - RETRIBUZIONE ANNUA UTILE PER LA DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(Abrogato dal A.N. 25-7-97 art.5)

Titolo IV - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Capo 1 - Prerogative sindacali

Art. 25 - Trattenute dei contributi sindacali (verbale 11-4-1995)

"Le aziende autoferrotranviarie - internavigatrici associate alle Organizzazioni datoriali stipulanti provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera dell'organizzazione sindacale a cui aderisce.

Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali deliberatamente sottoscritte dal lavoratore. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

Le deleghe sottoscritte dai lavoratori al momento della firma del presente c.c.n.l. restano valide salvo eventuali revoche individuali.

La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata e dall'azienda per gli adempimenti relativi.

L'importo del contributo sindacale ed il numero delle quote mensili nell'anno sono indicate dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Le aziende trasferiscono gli importi della trattenuta al sindacato di spettanza mediante le modalità che saranno indicate dalla stessa organizzazione sindacale territorialmente competente.

La trattenuta ed i versamenti verranno effettuati dalle aziende mensilmente.

A richiesta della organizzazione sindacale territorialmente competente le aziende forniranno l'elenco degli iscritti alla stessa organizzazione sindacale.

Restano salve le modalità di trattenuta dei contributi sindacali già in atto presso le singole aziende."

Art. 26 - ALBI DI AFFISSIONE

Le aziende consentiranno, oltre che alle strutture unitarie aziendali o in mancanza di esse alle RSA, ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, di far affiggere negli appositi albi installati nei locali della direzione o sezioni dell'azienda comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 27 - PERMESSI SINDACALI

Agli agenti membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di categoria, dei Sindacati regionali, provinciali o territoriali o di Comitati o Commissioni nazionali permanenti, nei quali siano rappresentati gli interessi delle aziende autofiloferrotranviarie e della navigazione interna nonché dei lavoratori da esse dipendenti, saranno concessi (compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali), permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli Organi, Comitati o Commissioni cui appartengono o per trattative sindacali di loro competenza.

L'appartenenza agli Organi, Comitati o Commissioni di cui al primo comma e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle associazioni datoriali, che provvederanno a darne notizia alle singole aziende interessate. Il permesso per l'assenza dal lavoro di ogni singolo agente dovrà essere richiesto espressamente e tempestivamente dalle OO.SS. dei lavoratori alle aziende interessate.

Le generalità degli agenti investiti di cariche sindacali negli Organi Direttivi delle Organizzazioni di cui al presente articolo o appartenenti a Comitati o Commissioni nazionali permanenti vanno comunicate, con la indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle Federazioni Nazionali dei lavoratori, a quelle Nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.

I permessi sindacali vanno richiesti direttamente alle aziende dalle Organizzazioni dei lavoratori (Confederazioni, Federazioni Nazionali, Sindacati regionali, provinciali o territoriali a seconda dei casi), con lettera motivata, nella quale devono essere indicate con esattezza le generalità degli agenti interessati, e con un preavviso non inferiore di norma a 48 ore, salvo casi di documentata urgenza.

Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali, quale risulta dalle notificazioni ricevute dalle loro Federazioni Nazionali, le aziende, quando ricorrano le condizioni previste dal presente articolo, concederanno i permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni corrente sindacale
se aventi nel complesso da 1 a 45 dipendenti;
- 2 agenti per ogni corrente sindacale
se aventi nel complesso da 46 a 1000 dipendenti;
- 3 agenti per ogni corrente sindacale
se a carattere extraurbano ed aventi
nel complesso da 1001 a 1500 dipendenti
- 3 agenti per ogni corrente sindacale
se a carattere urbano ed aventi
nel complesso da 1001 a 2000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni corrente 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 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.

(testo 11-4-1995)

Le parti convengono di ridurre del 20%, entro il 30 giugno 1995, il monte ore dei permessi sindacali spettante alle organizzazioni sindacali che ne hanno titolo.

Le parti a partire dal 15 aprile 1995 si incontreranno per definire entro la data suddetta le modalità applicative e per regolamentare diversamente la materia.

Si da per inteso che la base di riferimento per il computo dei permessi comprende i lavoratori con contratto atipico.

Art. 28 - Ricostruzione di carriera per agenti in aspettativa sindacale

Per gli agenti in aspettativa sindacale, in previsione che non rientrano in servizio fino al collocamento in pensione, sarà ricostruita la carriera tre anni prima del raggiungimento dei limiti di età e di servizio per il pensionamento, facendosi a tal fine analogia alla carriera fatta dalla generalità degli agenti che avevano il loro stesso grado e qualifica al momento della concessione dell'aspettativa e senza che ciò comporti alcun onere per l'azienda.

Agli agenti che rientrano in servizio dall'aspettativa sindacale sarà ricostruita la carriera tenendosi conto dell'anzianità maturata e sottoponendoli alle prove o agli esami previsti, ai fini delle promozioni, per la generalità degli agenti dello stesso grado e qualifica cui essi appartenevano al momento della concessione dell'aspettativa, ferme restando le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti presso le singole aziende per prassi o regolamenti aziendali.

Capo II - Diritti sindacali

Art. 29 - ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

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

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

Il potere contrattuale resta affidato alla competente organizzazione territoriale dei lavoratori, che può demandarlo, di volta in volta, alla rappresentanza sindacale aziendale.

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

ACCORDO NAZIONALE 28 MARZO 1996

B. COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NELLE AZIENDE
ESERCENTI PUBBLICI SERVIZI DI TRASPORTO - (Autoferrotranvieri ed
Internavigatori)

Tra

FEDERTRASPORTI
FENIT

e

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

- visto il protocollo Governo-Parti sociali del 23.7.93;
- considerata, altresì, per le associazioni aderenti alle confederazioni firmatarie, la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie contenuta negli accordi interconfederali del 20.12.93 e del 29.9.94;
- preso atto che, essendo la partecipazione alle elezioni della RSU aperta ad altre associazioni sindacali, le OO.SS. firmatarie del presente accordo dichiarano che agevoleranno tale partecipazione nello spirito del presente accordo e del protocollo del 23.7.93;

si conviene

sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, denominate RSU nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto (auto-filoferrotranvie, autolinee in concessione, navigazione interna lagunare, navigazione interna lacuale, funivie portuali, funicolari terrestri ed aeree assimilate, per atto di concessione alle ferrovie).

In ogni azienda esercente servizi pubblici di trasporto, la RSU è la struttura unitaria sindacale di base e costituisce l'organo unitario del rapporto diretto tra lavoratori e sindacati.

La RSU deve concretizzare l'iniziativa sindacale con particolare riguardo alle specifiche condizioni di lavoro degli addetti e, pertanto, subentra in ogni fattispecie di settore e unità organizzativa aziendale alle strutture preesistenti (commissioni interne, consigli unitari di azienda, RSA) gestendo, sempre ed esclusivamente per le materie dell'area aziendale ad essa demandate, le prerogative ad essa riconosciute nei contratti collettivi, come specificato nel presente accordo.

La RSU provvede a convocare assemblee d'azienda o d'impianto secondo quanto previsto dal presente accordo al fine di dibattere i problemi che investono le condizioni di lavoro della categoria sia sul piano normativo che ambientale, nonché di illustrare le linee generali e particolari di politica sindacale delle Confederazioni ai vari livelli.

Parte I - MODALITÀ DI COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

1 - AMBITO E INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE

1. La rappresentanza sindacale unitaria può essere costituita in ogni azienda con più di 15 dipendenti ad iniziativa delle associazioni sindacali stipulanti il protocollo del 23.7.93 e che abbiano stipulato o aderito all'a.n. 7.2.91.

2. Hanno altresì potere di iniziativa, le associazioni sindacali di cui al punto 4, lett. a) e b), parte II del presente accordo.
3. In fase di prima applicazione, l'iniziativa di cui al comma 1 deve, di norma, essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo.
4. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, sarà esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato.
5. Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il/i rappresentante/i per la sicurezza di cui all'art. 18, comma 6 del D.lgs. n. 626/94 e all'accordo nazionale sui rappresentanti per la sicurezza del 28.3.96, è/sono indicato/i contestualmente alla costituzione della RSU e tra i suoi componenti.

2 - COMPOSIZIONE

1. Alla costituzione della RSU si procede assegnando i seggi in misura proporzionale ai risultati conseguiti, alle diverse liste che hanno concorso alla competizione elettorale.
2. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle varie categorie professionali operanti nel settore al fine di garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.
3. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 - NUMERO DEI COMPONENTI

1. Il numero dei componenti la RSU non può superare:
 - a) 3 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano fino a 70 dipendenti;
 - b) 5 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 71 a 100 dipendenti;
 - c) 7 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 101 a 150 dipendenti;
 - d) 9 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 151 a 200 dipendenti;
 - e) 12 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 201 a 500 dipendenti;
 - f) 15 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 501 a 1000 dipendenti;
 - g) 40 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 1001 a 2500 dipendenti;
 - h) 70 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 2501 a 3000 dipendenti;
 - i) 80 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 3001 a 4000 dipendenti;
 - l) 90 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 4001 a 6000 dipendenti;
 - m) 120 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 6001 a 10000 dipendenti;
 - n) 150 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano più di 10000 dipendenti.

Ai fini di cui sopra si considerano dipendenti gli agenti di ruolo presenti in azienda, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi, esclusi gli stagionali.

2. Nelle aziende con oltre 200 dipendenti potranno essere costituiti organismi di coordinamento in base alle intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo, tra i componenti la RSU, con il compito di rappresentare la RSU di fronte alla direzione aziendale, per le materie di interesse aziendale generale e di convocare formalmente le riunioni della stessa RSU.
3. Nei limiti numerici complessivi di cui al comma 1 l'insieme degli addetti all'impianto interessato (officina, direzione, deposito, scalo, ecc.) è rappresentato da 1 o più componenti la RSU eletto/i nei vari gruppi omogenei o aree professionali, l'entità numerica dei componenti varia a seconda della consistenza dell'organico del luogo di lavoro.
4. Resta inteso che, in ogni azienda, non dovrà essere costituita più di una RSU.
5. Per quanto riguarda le aziende miste associate alla FEDERTRASPORTI, le parti, a livello locale, applicheranno quanto definito al comma 1, verificando la coerenza con le eventuali soluzioni in atto negli altri settori presenti nell'azienda stessa.

4 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO

1. I componenti della RSU subentrano ai dirigenti RSA nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali, fatto salvo il disposto di cui all'art. 19 dell'a.n. 11.4.95.
2. È comunque confermato, in favore delle associazioni sindacali che ne hanno i requisiti, il diritto di indire, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, lett. h) dell'a.n. 7.2.91, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 5 delle 10 ore annue retribuite.
3. Per quanto attiene il diritto a permessi sindacali non retribuiti e il diritto di affissione si conferma altresì quanto rispettivamente previsto dagli artt. 30, ultimo comma, e 26 del CCNL 23.7.76.

5 - COMPITI E FUNZIONI

1. La RSU subentra alle RSA nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto di disposizioni di legge e di contratto nazionale salvo quanto disposto al successivo comma. Le parti procederanno, nell'ambito del rinnovo del CCNL, a una ridefinizione del complesso della materia propria dell'area aziendale.

2. La RSU concorre con le Associazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti titolari della contrattazione aziendale alla stipula del contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie proprie dell'area aziendale, con le procedure, tempi, modalità e nei limiti che saranno stabiliti in sede di contrattazione nazionale in applicazione dell'art. 16, comma 1 dell'a.n. 11.4.95.

6 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

1. La RSU resta in carica per 3 anni e ciascuno dei componenti può essere rieletto.

In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a 3 mesi, le strutture territoriali di categoria superiore intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Se anche in questo caso non si raggiunge l'accordo necessario, trascorso un ulteriore periodo di 3 mesi, la struttura di categoria di livello superiore indice le elezioni per il rinnovo delle RSU sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

Trascorsi 6 mesi dalla scadenza, la RSU si considera decaduta.

2. In caso di dimissioni dall'incarico di componente la RSU o di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, lo stesso componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le sostituzioni dei componenti la 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.

4. Ove, a seguito di mutamenti nella concessione di linee, nell'organizzazione dei servizi o nei sistemi di esercizio, si verificano delle modifiche non marginali e non temporanee del numero dei dipendenti dell'azienda, si procederà entro 2 mesi alla rideterminazione del numero dei componenti della RSU esistente o, in casi di particolare rilevanza, alla elezione di una nuova RSU.

7 - DECISIONI

1. Le decisioni relative a materie di competenza della RSU sono assunte dalla stessa in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le organizzazioni sindacali che siano firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 20.5.70 n. 300, e ogni altra struttura sindacale aziendale comunque denominata.

2. Le strutture aziendali di cui al comma precedente già esistenti devono pertanto considerarsi decadute all'atto di costituzione della RSU.

Parte II - REGOLAMENTO ATTUATIVO PER L'ELEZIONE DELLE RSU

1 - MODALITÀ DI INDIZIONE DELLE ELEZIONI

1. Almeno 3 mesi prima la scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte I del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da inviare alla direzione aziendale e da affiggere nell'apposito/i albo/i che l'azienda metterà a disposizione per l'occasione. 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 15° giorno.
2. Nella composizione della RSU, dovendo tener conto delle specificità professionali dei lavoratori addetti, il corpo elettorale dell'impianto sarà suddiviso proporzionalmente in gruppi omogenei e/o in aree professionali; qualora in un impianto l'esiguità del numero dei lavoratori non consentisse il raggiungimento del quoziente previsto, tutti i lavoratori appartenenti a un unico gruppo omogeneo, presenti nei vari impianti dell'azienda, saranno accorpatisi elettoralmente e assegnati all'impianto più rispondente alle esigenze funzionali e professionali rappresentate.

2 - QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.
3. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare.

3 - ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

1. Hanno diritto di votare tutti i lavoratori (a tempo determinato e indeterminato) dipendenti dell'azienda alla data delle elezioni (esclusi i dirigenti).
2. Sono eleggibili o designabili i lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, dipendenti dell'azienda (esclusi i dirigenti).

4 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

1. Le strutture competenti a presentare le liste sono le seguenti:
 - a) le associazioni sindacali stipulanti o aderenti al presente accordo e quelle stipulanti o aderenti al CCNL autoferrotranvieri e all'a.n. 7.2.91.
- FILT, FIT e UILT presentano proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal Preambolo Unitario CGIL-CISL-UIL intangibile di cui all'intesa quadro CGIL-CISL-UIL dell'1.3.91.

Le organizzazioni sindacali del settore autoferrotranvieri e internavigatori della FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI decidono che le 3 liste di candidati, distinte per sigla, verranno inserite in un'unica scheda preceduta dal Preambolo Unitario. I settori autoferrotranvieri e internavigatori della FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce;

b) le associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente, sottoscrivendo 2 copie di identico verbale, i contenuti del presente accordo e della vigente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nei pubblici servizi di trasporto (attualmente A.N. 7.2.91 e accordi aziendali attuativi).

Una copia del verbale di cui sopra deve essere inviata alla direzione aziendale prima dell'affissione delle liste.

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori aventi diritto al voto pari al 5% del totale degli stessi.

I lavoratori aventi diritto potranno firmare per una sola lista. In caso contrario la firma è nulla di diritto in tutte le liste nelle quali la stessa è stata apposta.

Per quanto riguarda i quadri, la percentuale di cui sopra va riferita al complesso dei lavoratori dell'azienda individuati come quadri ai sensi della vigente disciplina contrattuale nazionale in materia.

2. Se le associazioni sindacali di cui alla lett. b) del precedente comma intendono indire le elezioni della RSU, le modalità previste dai numeri 1) e 2) della precedente lett. b) sono anticipate al momento della relativa comunicazione. Per la presentazione della lista resta fermo il termine stabilito al punto 1, parte II.

3. Nel caso che lavoratori aderenti a un'organizzazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, le strutture territoriali di settore interessate ne sconferiranno ogni appartenenza.

4. Ogni associazione sindacale si impegna a presentare una sola lista.

5 - CANDIDATI

1. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della commissione elettorale.

2. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

3. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale procederà all'annullamento della candidatura su tutte le liste.

4. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare il doppio del numero dei componenti la RSU.

6 - COMMISSIONE ELETTORALE

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene nominata in ogni azienda, a cura delle organizzazioni sindacali presentatrici delle liste, la commissione elettorale.

2. La commissione elettorale è composta da non candidati e in modo paritetico tra le organizzazioni sindacali di cui sopra.

3. La commissione elettorale nomina, per ogni seggio, un presidente e gli scrutatori di cui al successivo punto 8.

7 - COMPITI DELLA COMMISSIONE

1. La commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione e comunque non prima della scadenza del termine di cui al punto 1, 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 della attività aziendale;
- d) comunicare la dislocazione, il giorno e l'orario di apertura e chiusura dei seggi;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

8 - SCRUTATORI

1. È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9 - AFFISSIONI

1. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della commissione elettorale mediante affissione nell'albo/i di cui al punto 1, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

10 - SEGRETEZZA DEL VOTO

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

11 - SCHEDE ELETTORALI

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

2. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

3. Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dai presidenti del seggio.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

12 - PREFERENZE

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
3. 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.
4. Nel caso di voto apposto a 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.

13 - MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

1. 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 del servizio.
2. Qualora le circostanze lo dovessero richiedere potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare sotto ogni aspetto la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione stessa.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo/i esistente/i presso le aziende, almeno 3 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
4. Le aziende, compatibilmente con le esigenze del servizio, agevoleranno la partecipazione al voto dei lavoratori addetti al movimento e turnisti.

14 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

1. Il seggio elettorale è composto dal presidente nominato dalla commissione elettorale di cui al punto 6 e dagli scrutatori di cui al punto 8.

15 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

1. A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale idonea a una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso e validato dalla commissione elettorale.

16 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

1. 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 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

17 - COMPITI DEL PRESIDENTE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il presidente del seggio elettorale farà apporre all'elettore nell'elenco di cui al punto 16 la firma accanto al suo nominativo.

18 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi.
2. 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 che più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
3. La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà 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 la integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla pre senza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione aziendale.

19 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

1. Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Sul 33% totale dei seggi, allo scopo di rafforzare la solidarietà fra i Sindacati Confederali, tutta la parte di pertinenza di CGIL, CISL e UIL, quale che sia la percentuale di ciascuna Organizzazione verrà conteggiata complessivamente e ripartita fra CGIL, CISL e UIL in misura paritetica.

3. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in ragione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

20 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. 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.

2. Trascorsi 5 giorni dall'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 comma 1 la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini di cui al comma precedente, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale di cui al comma 1 la conclusione alla quale è pervenuta.

4. 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 notifica, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, all'associazione datoriale di categoria che, a sua volta, ne dà pronta comunicazione all'azienda.

21 - COMITATO DEI GARANTI

1. Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, da un rappresentante designato dall'associazione datoriale di categoria di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'URLMO o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

22 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA RSU

1. La nomina, a seguito di elezione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale e all'associazione nazionale datoriale cui aderisce l'azienda, a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

23 - REVOCA DEI COMPONENTI LA RSU

1. È prevista la revoca del mandato al rappresentante eletto a seguito di motivata richiesta scritta dei 2/3 dei lavoratori del collegio elettorale. La richiesta di revoca deve essere dibattuta e accettata con voto, da almeno 2/3 i componenti la RSU.

24 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

1. La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Parte III - NORMA TRANSITORIA E DISPOSIZIONI FINALI

25 - NORMA TRANSITORIA

1. Le parti si danno reciprocamente, atto che gli esiti delle elezioni effettuate fino alla data della presente regolamentazione si intendono transitoriamente confermati sino alla loro scadenza e comunque non oltre il 31.12.96.

26 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente regolamentato si richiamano le disposizioni degli Accordi interconfederali del 20.12.93 e del 29.9.94.
2. Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti stipulanti, previo preavviso pari a 4 mesi.
3. Le parti convengono che, qualora intervenga una nuova disciplina legislativa e/o interconfederale volta a regolamentare, ancorché parzialmente, la materia del presente accordo, si procederà a un riesame dello stesso al fine di verificarne la corrispondenza con i contenuti della normativa sopravvenuta.
4. Le parti concordano altresì che dall'applicazione del presente accordo non devono comunque derivare, per ogni singola azienda, oneri aggiuntivi rispetto a quelli già in atto per gli stessi istituti.
5. Le norme del titolo IV del CCNL 23.7.76, non compatibili con la presente norma e con l'art. 19 della legge n. 300/70, così come riformulato a seguito dell'esito referendario, si intendono abrogate.

ACCORDO NAZIONALE DEL 28 MARZO 1996

C. - Decreto Legislativo n. 626/94 - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Tra

FEDERTRASPORTI
FENIT

e

FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

- visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626 che, nel disciplinare la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;
- ritenuto di dover corrispondere positivamente agli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

- considerato che la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (artt. 18, 19 e 20) si ispira a criteri di partecipazione e intende così contribuire al superamento di posizioni di conflittualità;

si conviene quanto segue

1 - IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende saranno promosse iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

2 - AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

Per le aziende aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato dipendenti dell'azienda.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ogni azienda riceverà il verbale di elezione del rappresentante per la sicurezza e trasmetterà il nominativo eletto all'organismo paritetico così come sarà definito e con le modalità previste da successivo accordo. In via transitoria, il nominativo dell'eletto verrà comunicato alla associazione nazionale dei datori di lavoro firmatari del presente accordo.

3 - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

AZIENDE DA 16 A 200 DIPENDENTI

Nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti nel numero dei componenti della RSU si individua un rappresentante per la sicurezza.

AZIENDE CON PIÙ DI 200 DIPENDENTI

Nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6 del D.lgs. n. 626/94. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definito dall'accordo nazionale.

PERMESSI

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19.9.94 n. 626, i rappresentanti per la sicurezza utilizzeranno, per l'esercizio delle loro funzioni, permessi retribuiti fino a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede aziendale le parti procederanno all'assorbimento, sino a concorrenza, delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza ed eventualmente già riconosciute per lo stesso titolo.

PROCEDURE PER L'ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per l'elezione della RSU.

Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro 1 mese dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato con le modalità previste dall'accordo nazionale 28.3.96 sulle RSU, alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all'organismo paritetico che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo nazionale di cui sopra.

4 - ATTRIBUZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale stesso.

In fase di prima applicazione del D.lgs. n. 626/94 e, comunque, non oltre il 30.6.96, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

5 - INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, del D.lgs. n. 626/94 custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva ai sensi dell'art. 4, comma 3, dello stesso provvedimento.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riferite alle materie previste dal D.lgs. n. 626/94.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del principio di riservatezza.

6 - FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Fermo restando quanto previsto negli artt. 21 e 22 del D.lgs n. 626/94 la formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di 32 ore lavorative annue.

Il programma, in via esemplificativa, dovrà comprendere le seguenti materie:

- conoscenze generali e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Sulla base dell'esemplificazione le Aziende di cui sopra promuoveranno la consultazione con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo sui contenuti della formazione, e sulle metodologie di insegnamento.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, promuove un'integrazione della formazione.

7 - RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del D.lgs. n. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto apposito verbale.

* * *

Ferma restando la validità degli accordi aziendali eventualmente già sottoscritti in materia qualora a livello aziendale, sia già prevista una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

Per quanto non espressamente definito si rinvia agli accordi interconfederali.

Dichiarazione a verbale.

In riferimento alle disposizioni di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 626/94 in tema di costituzione e funzioni degli Organismi paritetici le parti stipulanti il presente accordo rinviano a un accordo successivo che terrà anche conto di quanto disciplinato a livello interconfederale.

Dichiarazione congiunta.

Stante l'estrema complessità e diversificazione esistente nel settore le parti convergono, fermo restando quanto previsto in materia dall'art. 18 dell'attuale CCNL di rinviare alla negoziazione del prossimo contratto la definizione delle modalità applicative di tale principio anche mediante un'eventuale nuova formulazione della materia.

In tale contesto le parti esamineranno soluzioni idonee a facilitare la gestione del processo che sarà avviato, anche per le implicazioni che esso potrà avere sul quadro sindacale coinvolto.

Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti discendenti dall'attuazione delle previsioni di cui al comma 1, attengono al CCNL di categoria del biennio 1994/95.

Art. 30 - Permessi ai dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

Detti permessi competono:

- a) nelle aziende che occupino fino a 200 agenti di ruolo: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
- b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 agenti di ruolo per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
- c) nelle aziende che occupino più di 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente per ogni 300 agenti di ruolo fino ai 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 agenti di ruolo per il numero di agenti superiore a 3.000.

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 quanto sono gli agenti di ruolo e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

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.

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 gli agenti a cui si riferisce l'articolo 27 del presente contratto.

INTEGRAZIONE ALL'ARTICOLO 30 DEL C.C.N.L. (Accordo 7-2-2001)

In sede di applicazione dell'accordo sulle R.S.U., le parti, a livello aziendale, in rapporto al loro funzionamento, interverranno sui permessi previsti nelle diverse realtà con l'obiettivo di determinare quanto prima una loro diversa regolamentazione, anche in relazione ai limiti quantitativi previsti dalla norma contrattuale in epigrafe.

Si da per inteso che la base di riferimento per il computo dei permessi comprende i lavoratori con contratto atipico.

PREMESSI PARENTALI (testo 11-4-95)

Per la malattia del bambino, entro i primi tre anni di vita, spettano alla madre lavoratrice, dietro presentazione di certificato medico, un numero massimo di permessi retribuiti, pari complessivamente nel triennio a dieci giornate intere, frazionabili a richiesta in mezze giornate.

Il permesso predetto spetta, in alternativa, al padre, ove la madre lavoratrice rinunci alla fruizione dello stesso con apposita nota comunicata sia all'azienda della lavoratrice che a quella del padre.

FONDO INTEGRATIVO DI PREVIDENZA (testo 11-4-95 art. 14)

Premesso che tutto il personale autoferrotranviario con decorrenza 1/1/95 ai fini previdenziali e pensionistici sarà iscritto presso l'Assicurazione Generala Obbligatoria, sulla base della proposta avanzata dal Ministero del lavoro e della Previdenza sociale e contenuta nel protocollo del 3 novembre 1994 concordano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- che allo scopo di garantire un trattamento pensionistico complementare che consenta di integrare il sistema obbligatorio dopo la trasformazione del Fondo speciale degli autoferrotranvieri, tenendo conto anche della normativa legislativa vigente in materia, è istituito contrattualmente un Fondo integrativo di Previdenza degli autoferrotranvieri-internavigatori (FIPAI) alimentato inizialmente dalle somme una tantum di cui appresso, ed in futuro con la partecipazione e la solidarietà di tutti i lavoratori interessati;
- che tutte le organizzazioni stipulanti il C.C.N.L., consapevoli della necessità di rendere fin dall'inizio concreta ed efficiente la funzionalità del Fondo hanno concordemente ritenuto, nell'interesse di tutti gli autoferrotranvieri - internavigatori, di dotare il Fondo di adeguate disponibilità finanziarie ed a tale scopo hanno destinato al Fondo stesso la somma di lire 150.000 di cui al precedente art. 14 per ogni lavoratore in servizio alla data di versamento della medesima somma.

Pertanto sulle premesse di cui sopra convengono:

- 1) Le somme di cui alla premessa saranno destinate al Fondo integrativo di Previdenza degli autoferrotranvieri - internavigatori (FIPAI). Le stesse saranno direttamente versate dalle aziende entro il 31/12/95, sull'apposito conto corrente bancario che tutte le parti stipulanti il presente accordo accenderanno appositamente entro la data della sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. presso l'Istituto di credito che sarà individuato di comune accordo.
- 2) Il prelievo di somme da tale c/ avverrà esclusivamente con la firma congiunta dei responsabili protempore di tutte le Organizzazioni stipulanti il presente accordo. Le somme in tal modo prelevate dovranno essere destinate unicamente al Fondo di Previdenza integrativo autoferrotranvieri - internavigatori e a renderlo compiutamente operante entro il 31/12/95.
- 3) Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. si impegnano a realizzare la costituzione del Fondo integrativo di Previdenza autoferrotranvieri - internavigatori e a renderlo compiutamente operante entro il 31/12/95.
- 4) Il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale che, sulla base dell'accordo del 23 luglio 1993, ha svolto una funzione di vigilanza e supervisione per il rinnovo del C.C.N.L. ed ha preso atto della prevista costituzione del FIPAI, vigilerà sull'utilizzo e sulla destinazione dei prelievi che non potranno essere effettuati per nessun titolo o ragione fino a quando il FIPAI non sarà realizzato.

- 5) Resta espressamente stabilito che qualora alla data del 31/12/95 tale Fondo non sia ancora realizzato, con le somme accreditate e/o versate sul sopramenzionato c/c, attesa la scarsa redditività di detti depositi, saranno acquisiti Buoni Ordinari del Tesoro a scadenza ravvicinata (massimo 6 mesi). Tali titoli saranno custoditi presso lo stesso Istituto bancario in cui è in essere il conto corrente.
- 6) Qualora per sopravvenute disposizioni legislative o per altre ragioni gravemente ostative, il FIPAI non potesse comunque funzionare, le somme affluite sul c/c di cui al punto 1) o i titoli di cui al punto 5) saranno concordemente destinati ai fini sociali e/o solidaristici all'interno della categoria degli autoferrotranvieri, anche attraverso eventuale intervento del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Testo 25-7-1997 Art. 11)

Le parti,

- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al d.lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;
- ritenuto di poter dare attuazione a quanto previsto dagli artt. 14 e 15 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e dal verbale di accordo 28 marzo 1996, decidono di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale.

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

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

- sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (TDR) istituito dal presente accordo:
 - 1% a carico del lavoratore;
 - 1% a carico dell'impresa;
- sulla quota di TFR da maturare nell'anno:
 - 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale;
 - 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni;
 - 100% per il lavoratore di prima occupazione.

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

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

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

Art. 31 - TUTELA DEI DIRIGENTI LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Ai dirigenti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, nel numero previsto dall'art. 30, 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.

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. 32 - STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI

L'accordo del 26 novembre 1947 tra la Federazione nazionale Imprese Trasporti, la Federazione Aziende Municipalizzate Trasporti e la Federazione Ferrotranvieri ed Internavigatori viene dichiarato decaduto tra le parti firmatarie del presente contratto, da identificarsi nelle parti contraenti il predetto accordo del 1947. I compiti e le prerogative demandati alle Commissioni interne di cui al citato accordo del 1947 sono trasferiti alle strutture unitarie aziendali e, in mancanza di esse, alle rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Nota

Le parti si impegnano a concordare il regolamento delle elezioni e il numero dei componenti delle strutture. In tale quadro saranno discussi i tempi e i modi per l'attuazione delle norme sull'esercizio dei diritti sindacali nonché la rielaborazione dell'articolo 28 del presente contratto.

Art. 33 - ASSEMBLEE DEI LAVORATORI

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e le rispettive rappresentanze sindacali aziendali possono separatamente o congiuntamente indire l'Assemblea dei lavoratori nei luoghi del lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dell'orario di servizio, ma debbono darne comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 24 ore prima della data fissata, trasmettendole l'ordine del giorno.

Le Assemblee possono aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che: a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto; 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, trasmettendole l'ordine del giorno.

Le Assemblee durante l'orario di lavoro non potranno impegnare più di 10 ore nell'anno, per le quali i partecipanti beneficieranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa delle Assemblee.

Alle Assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 34 - NON CUMULABILITÀ DEI DIRITTI SINDACALI

I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali con gli articoli che precedono non sono cumulabili con quelli eventualmente già concessi in sede aziendale o con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge successive al presente contratto.

NORME PER LE AZIENDE ASSOCIATE ALL'ANAC

Per le aziende associate all'ANAC i permessi sindacati di cui all'articolo 27 sono definiti nell'ambito di:

- 1 agente per ogni corrente sindacale se avente nel complesso da 16 a 100 dipendenti;
- 2 agenti per ogni corrente sindacale se avente nel complesso da 101 a 1000 dipendenti;
- restano inalterati i punti 3 e 4.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili.

Ai fini di cui sopra si farà riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti alle strutture (sede, stabilimento, filiale, ufficio autonomo), dell'azienda stessa nell'ambito provinciale.

Per le aziende aderenti all'ANAC si conviene che, nell'ambito della normativa riservata alle aziende con meno di 26 dipendenti, l'art. 40 del C.C.N.L. 1970 limiterà la sua applicazione alle aziende fino a 15 dipendenti, consentendo la concessione di permessi sindacali ai soli dirigenti sindacali di cui all'art. 30 della legge n. 300, rimanendo confermato il rispetto della legge n. 300 per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Titolo V - CASSA DI SOCCORSO

Si riportano gli accordi contrattuali in materia di ex casse di soccorso in quanto l'art. 74 L. 833/1978 (Servizio Sanitario Nazionale) recepisce ai fini dei trattamenti quanto stabilito per accordi o contratti al momento dell'entrata in vigore della legge.

Art. 35 - APPLICABILITÀ DELLE NORME DI CASSA SOCCORSO

le norme di Cassa Soccorso di cui al presente titolo si applicano a tutto il personale dipendente dalle aziende esercenti ferrovie, tranvie, filovie, autolinee, linee di navigazione interna, funivie assimilabili per atto di concessione a ferrovie, fatta eccezione di quello assunto ai sensi del terzo ultimo comma dell'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 o appartenente alle imprese di cui all'art. 3 della legge 24 maggio 1952, n. 628 se prive di Casse Soccorso.

Art. 36 - CONTRIBUTI

Il contributo a favore delle Casse di Soccorso è stabilito nella misura dell'8,70% della retribuzione assoggettata ai contributi di previdenza ai sensi dell'art. 20 della legge 28 luglio 1961, n. 830, 889/71.

Detto contributo è per il 7,70%, comprensivo dello 0,53% per la tutela delle lavoratrici madri, a carico dell'azienda e per l'1% a carico del personale.

Per gli agenti non iscritti al Fondo di previdenza per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto, la retribuzione da assoggettare al contributo dell'8,70% è quella stessa sopra stabilita per il personale iscritto al Fondo.

Qualora nella gestione annuale le entrate nelle Casse di Soccorso non risultassero sufficienti, il disavanzo sarà colmato col fondo di riserva, sino alla concorrenza della metà del fondo medesimo e, per il resto, con versamenti suppletivi di cui il 70% a carico dell'azienda e il 30% a carico del personale.

Art. 37 - PRESTAZIONI ECONOMICHE SPETTANTI AGLI AGENTI

Le Casse di Soccorso corrisponderanno il sussidio di malattia al personale di cui al precedente art. 35, sino ad un massimo di 180 giorni in ogni periodo di 12 mesi comunque calcolati.

Il sussidio sarà concesso anche durante il periodo di cure termali autorizzate dall'INPS o dalle Commissioni Amministratrici delle Casse di Soccorso.

Il sussidio è pari alla retribuzione sulla quale si applica il contributo di cui al precedente art. 36, con esclusione in ogni caso dei compensi per lavoro straordinario, che non abbia carattere di normalità, e computandosi gli elementi retributivi variabili sulla media di quanto percepito, a tali titoli, dall'agente nell'anno precedente.

Il sussidio giornaliero decorre dal quarto giorno di malattia, mentre in caso di ricaduta, entro il 15° giorno dalla ripresa del servizio, è dovuto dal primo giorno.

Per i primi tre giorni di malattia la Cassa di Soccorso corrisponderà all'agente il 50% del normale sussidio giornaliero. (1)

In caso di morte dell'agente, spetta al coniuge o, in mancanza del coniuge, ai familiari a totale carico un assegno funerario di L. 20.000 (ventimila).

Alle lavoratrici madri, durante il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, spetta un sussidio, a carico della Cassa Soccorso, pari all'80% della retribuzione calcolata come sopra.

NOTA

(1) (Art. 14 CCNL 12 marzo 1980)

Dal 1 gennaio 1981, il trattamento economico nei primi tre giorni di malattia è garantito dalle aziende sino al 100% con integrale assorbimento dei trattamenti aziendali.

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti sarà assorbita fino a concorrenza la parte a carico delle aziende.

Art. 38 - PRESTAZIONI SANITARIE ORDINARIE PER GLI AGENTI E LORO FAMILIARI

Gli agenti ed i loro familiari hanno diritto alle seguenti prestazioni sanitarie ordinarie;

- a) assistenza medico-generica domiciliare e ambulatoriale;
- b) assistenza medico-specialistica (di regola ambulatoriale) su prescrizione del medico della Cassa di Soccorso;
- c) assistenza ospedaliera, secondo le norme di legge;
- d) assistenza farmaceutica;
- e) assistenza ostetrica ambulatoriale e domiciliare nonché ospedaliera secondo le norme di legge;
- f) accertamenti diagnostici ed esami clinici complementari di cui il medico della Cassa di Soccorso ravvisi la necessità.

L'assistenza farmaceutica comprende la somministrazione di medicinali ed altri mezzi terapeutici; la relativa spesa sarà per l'8% a carico dell'assistito (1).

La Commissione Amministratrice della Cassa di Soccorso istituirà l'elenco dei sanitari ai quali gli agenti ed i loro familiari dovranno rivolgersi anche per le visite domiciliari.

Le prestazioni sanitarie ordinarie sono dovute dal momento in cui è riconosciuta la malattia per una durata massima di 180 giorni in ogni periodo di 12 mesi comunque calcolati.

NOTA

(1) L'addebito dell'8% è stato sospeso per effetto dell'accordo stipulato il 13 settembre 1978.

Art. 39 - Prestazioni integrative agli agenti ed ai loro familiari

Gli agenti ed i loro familiari hanno diritto a prestazioni integrative, consistenti nel concorso, da parte della Cassa di Soccorso, nella spesa sostenuta per le seguenti cure, che siano debitamente autorizzate dalle Commissioni Amministratrici:

- a) cure termali;
- b) apparecchi di protesi;
- c) presidi ortopedici;
- d) presidi terapeutici.

La quota di soccorso della Cassa di Soccorso sarà costituita dal 50% della spesa effettiva, nel limite di massimali preventivamente stabiliti dalla Commissione Amministratrice, sulla base delle tariffe e dei prezzi correnti per ciascuna cura e prestazione.

Art. 40 - Prestazioni straordinarie

In casi particolari la Commissione Amministratrice della Cassa di Soccorso, a suo insindacabile giudizio, e su proposta dei medici della Cassa medesima, per quanto di loro competenza, può concedere agli agenti ed ai loro familiari le seguenti prestazioni straordinarie:

- a) assistenza sanitaria oltre il periodo massimo di 180 giorni;
- b) cure convalescenziarie;
- c) colonie marine e montane per i figli;
- d) sussidi straordinari.

Art. 41 - Norme sulle prestazioni riguardanti gli agenti ed i loro familiari

Non danno diritto alle prestazioni di cui ai precedenti articoli le malattie dolosamente provocate o aggravate, nonché quelle causate da ubriachezza, litigio, dissolutezza o derivanti da fatti compiuti in violazione della legge, esclusi quelli passabili di contravvenzione.

Non ha altresì diritto ad alcuna prestazione l'assistito che prolunghi ad arte o simuli malattia, oppure fruisca di prestazioni di cui non ha diritto, che alteri o falsifichi certificati medici, che rifiuti di sottoporsi alla visita del medico di controllo o non segua le cure mediche prescritte, che sia internato in una casa di pena durante la malattia.

Il sussidio di malattia, fermo restando il diritto alle prestazioni sanitarie, non è dovuto all'assistito che esca di casa senza il regolare permesso del medico o senza giustificato motivo, o esegua durante la malattia lavori retribuiti oppure si dedichi ad altre attività o comunque compia atti che possano pregiudicare il decorso della malattia.

Per le malattie croniche l'assistenza è limitata ai casi ed ai periodi di riacutizzazione.

L'assistenza domiciliare sarà prestata solo a coloro che non siano in condizioni di fruire di quella ambulatoriale.

Dall'assistenza sanitaria sono esclusi gli stati morbosì il cui rischio sia coperto da altre forme di assistenza obbligatoria.

Le Commissioni Amministratrici delle Casse di Soccorso stabiliranno gli altri casi in cui, per colpa o dolo degli agenti o dei loro familiari, potranno essere sospese, in tutto o in parte, le prestazioni previste dal presente contratto.

Art. 42 - Azione di rivalsa contro i terzi responsabili

Qualora la malattia o l'infortunio abbia dato luogo a risarcimento di danni da parte di terzi responsabili ed a favore dell'assistito, questi è tenuto a rimborsare alla Cassa di Soccorso l'importo delle indennità di malattia percepite e il costo dell'assistenza sanitaria prestatagli, e ciò fino a concorrenza della somma che i terzi gli hanno versato a titolo di risarcimento.

Art. 43 - Familiari aventi diritto alle prestazioni

Agli effetti delle prestazioni previste dagli artt. 38, 39 e 40 del presente contratto sono considerati familiari tutti coloro per i quali l'agente percepisca gli assegni familiari, purché non abbiano diritto all'assistenza di malattia a carico di altri Enti o Istituti e siano residenti nelle Province servite dalla rete aziendale o in cui abbiano sede uffici o impianti.

Applicabilità delle norme di casse soccorso

Nota a verbale

Le parti concordano che il presente titolo V, comprendente gli artt. dal 35 al 44 incluso, non si applica alle aziende private esercenti autolinee (ANAC) in quanto la intera materia è disciplinata oltre che dall'allegato B al R.D. 8-1-1931 n. 148, dalle intese raggiunte fra l'ANAC e le Federazioni Nazionali Autoferrotranvieri stipulanti il presente contratto di cui alla nota del Ministero del Lavoro, Direzione Generale della Previdenza n. 42/51779 dell'11-8-1961.

Le parti concordano altresì di reincontrarsi prima della scadenza del presente contratto e comunque non oltre il 31 maggio 1977 al fine di pervenire alla completa equiparazione della materia relativa agli artt. 36 ultimo capoverso e 37 fra i trattamenti in atto nelle aziende private esercenti autolinee (ANAC) e quelli delle aziende autoferrotranviarie.

Art. 44 - Condizioni di miglior favore

Per quanto non previsto o non modificato dal presente titolo continuano a valere le disposizioni in vigore.

Restano tuttavia salve le condizioni di miglior favore in atto presso le singole Casse di Soccorso, nel senso, però, che le norme stabilite si considerano correlative ed inscindibili tra di loro sicché il trattamento derivante dalle norme stesse assorbe, fino a concorrenza, quello di fatto.

Titolo VI - Disposizioni varie

Art. 45 - Organici

Le parti, tenendo conto della difformità che caratterizza tecnicamente la formazione e l'articolazione dei turni di lavoro nei vari settori, convengono di eliminare le prestazioni straordinarie e quelle eseguite nei giorni di riposo settimanale ed annuale conseguenti alla inadeguatezza degli organici necessarie per effettuare i servizi secondo i normali programmi di esercizio.

A tal fine le aziende proporranno agli organici competenti le necessarie assunzioni di personale.

Art. 46 - Appalti

Le parti convengono sulla opportunità di avviare a soluzione il problema degli appalti direttamente collegati al processo produttivo, tenendo conto delle finalità istituzionali delle aziende e con riferimento alla legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

I lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nelle aziende possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

Art. 47 - Assuntorie

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.

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. 48/A - Biglietteria automatica ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti alla Federtrasporti)

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 presente contratto, inviando loro il testo della relazione tecnica elaborata dall'azienda ai sensi delle disposizioni ministeriali.

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.

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.

Tale esame dovrà concludersi entro un termine di quindici giorni.

Art. 48/B - Sistema ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti alla Fenit)

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, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie R.S.A. sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale M.C.T.C. ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le R.S.A. 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 sovrannumero 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.

Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle R.S.A. 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. 48/C - Sistema ad agente unico (Norme valide per le aziende aderenti all'ANAC)

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie R.S.A. sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale M.C.T.C. ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le R.S.A. 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 sovrannumero 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.

Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle R.S.A. 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. 49 - Testo Unico non più in vigore in quanto modificato dal nuovo inquadramento introdotto con il C.C.N.L. 1985-1989.

Art. 50/A - Vestiario uniforme - Federtrasporti-Fenit

A) 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.

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

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).

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 R.S.A..

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.

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) 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) Personale 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.

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

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.

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 R.S.A..

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.

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) 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).

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

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

La durata degli indumenti è fissata come appresso:

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

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 R.S.A..

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 stare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

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 minimo garantito.

Art. 50/B - Vestiario uniforme - ANAC

Per le aziende private esercenti autolinee (ANAC) valgono le seguenti norme:

Il personale viaggiante, compresi i controllori, deve indossare in servizio la divisa che risulta composta dei seguenti capi:

- berretto;
- camicia;
- giacca;
- pantaloni;
- cappotto oppure giubba di pelle;
- divisa per le hostess.
- 1 cappotto.

Il periodo di durata di ciascun tipo di vestiario è così stabilito:

- un berretto (un anno);
- camicia (un anno);
- pantaloni (un anno);
- giacca (due anni);
- cappotto (quattro anni);
- giubba di pelle (otto anni).

Per accordo tra la Direzione aziendale e le R.S.A. potrà essere adottata anche la divisa estiva. In questo caso, all'agente, 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.

Il berretto con fregio ed una camicia all'anno vengono concessi gratuitamente dall'azienda.

Gli altri capi sopra elencati e una ulteriore camicia all'anno verranno pagati per il 70% dall'azienda e per il 30% dal lavoratore.

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.

Il pagamento da parte del dipendente della somma a suo carico verrà fatto in quote mensili che il datore di lavoro tratterrà sulla paga.

Il numero delle quote corrisponderà alla metà dei mesi di durata di ciascun indumento.

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.S.A..

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.

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.

Nel caso di collocamento in quiescenza il lavoratore tratterà gli indumenti in dotazione senza alcuna ulteriore trattenuta.

E' 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 perse e non usufuite. 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.

Al personale assunto a termine l'azienda fornirà in uso per la durata del servizio il berretto con fregio e la camicia.

Art. 51 - Provvidenze per gli ex combattenti della 2a guerra mondiale

A tutti gli agenti ex combattenti, della seconda guerra mondiale, ai sensi del D.L. 4 marzo 1948, n. 137, è accordato il seguente trattamento:

- a) conferimento di un biennio di maggiore anzianità agli effetti giuridici;
- b) attribuzione di un aumento periodico di retribuzione minima tabellare.

Salvo le eventuali più favorevoli disposizioni contrattuali di carattere aziendale, con l'attribuzione dell'aumento periodico non si deve superare l'importo della retribuzione minima tabellare integrata della percentuale massima (40%) per aumenti periodici di anzianità.

L'attribuzione dell'aumento periodico agli ex combattenti non modifica la decorrenza dei normali aumenti periodici.

Le provvidenze previste ai punti a) e b) non si applicano:

- agli agenti che già abbiano comunque goduto, anche presso altre aziende, di benefici per la loro qualità di ex combattenti della seconda guerra mondiale o di altre guerre;
- al personale avventizio di cui all'art. 8, - comma 5 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Per avere titolo ai benefici fissati ai punti a) e b), coloro che sono assunti successivamente all'1 gennaio 1976 possono presentare domanda alle aziende in qualunque momento dell'attività di servizio. I benefici sono però attribuiti dal primo giorno del mese successivo alla data di avvenuta presentazione della documentazione completa dell'autorità competente comprovante il requisito di combattere ai sensi del D.L. 4 marzo 1948, numero 37.

Art. 52 - Congedo matrimoniale

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.

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. 53 - Diritto allo studio

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 intenda 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 premesso retribuito.

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.

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.

NOTA

Intesa relativa per l'applicazione dell'Art. 53 del C.C.N.L. 23 luglio 1976:

Il giorno 10 febbraio 1978

tra

la FEDERTRASPORTI - FENIT - INTERSIND

E

la Federazione Nazionale Unitaria Autoferrotranvieri e Internavigatori CGIL-CISL-UIL

sì è convenuto quanto segue:

- 1) L'istituto del diritto allo studio di cui all'art. 53 del C.C.N.L. 23 luglio 1976 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, l'art. 53 del C.C.N.L. riguarda la partecipazione ai corsi specificatamente definiti «corsi sperimentali per lavoratori» o corsi delle 150 ore.

I corsi di cui all'art. 53, in generale, sono stati individuati in:

- corsi di recupero dell'obbligo gestiti direttamente dallo Stato ed organizzati dal Ministero della P.I. 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.

Data la netta distinzione dei due istituti, ne deriva che i benefici previsti dall'art. 10 legge 300/1970 e dall'art. 53 C.C.N.L. 23 luglio 1976 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 all'art. 53.

- 2) Poiché nel caso dell'art. 53 del contratto nazionale si tratta di corsi istituiti o confermati di anno in anno dal Ministero della P.I., oppure, in alcuni casi, dalle Regioni e dagli enti locali, ove tali Corsi non siano istituiti diviene di fatto inapplicabile la concessione prevista dal medesimo art. 53.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) L'iniziativa per il godimento dei benefici di cui all'art. 53 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.
- 6) L'art. 3 - lett. b) del C.C.N.L. 23 luglio 1976 riserva all'«area aziendale» la disciplina del godimento del diritto allo studio.

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. 54 - Abrogato dall' A.N. 27-11-2000 art. 7

Titolo VII - Disposizioni finali

Art. 55 - Assorbimenti

Fermi restando i casi di assorbimento espressamente stabiliti nei singoli articoli, i miglioramenti economici e normativi, previsti dal presente contratto in ordine agli istituti del congedo matrimoniale e del diritto allo studio, assorbiranno, fino a concorrenza, gli eventuali trattamenti di miglior favore riconosciuti aziendalmente.

Verranno analogamente assorbiti, fino a concorrenza, gli acconti comunque erogati quali anticipazioni sui miglioramenti derivanti dal presente contratto.

Per i restanti istituti per i quali non sono previsti specificatamente assorbimenti restano salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

PROROGA DEGLI ACCORDI AZIENDALI

Art. 56 - Non più in vigore perché temporalizzato al 30-6-78.

Art. 57 (1) - Definizione meccanismo di rivalutazione delle competenze Accessorie.

NOTA

(1) Articolo superato dalle note successive dei contratti collettivi 1980-1982-1985.

Art. 58 (1) - Decorrenza e durate

NOTA

(1) Sono le date confermate nei singoli contratti.

Art. 59 - Accordi interconfederali

Dalle imprese private esercenti autolinee gli accordi interconfederali già stipulati dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana sono applicabili in quanto non contrastino con le norme del presente contratto.

Eventuali futuri accordi stipulati allo stesso interconfederale saranno applicabili solo se verranno esaminati unitariamente e recepiti dall'intero settore cui si applica il presente Testo Unico.

Titolo VIII - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ASSOCIATE ALL'ANAC

Al personale delle aziende che occupano meno di 26 dipendenti ed agli avventizi di cui all'art. 8 del R.D. 8-1-1931 n. 148, oltre a quanto stabilito dal presente Testo Unico - ad eccezione del Titolo V - si applica la normativa integrativa prevista dai seguenti articoli.

Art. 60 - Periodo di prova

Il personale assunto in servizio può essere assoggettato ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore ai tre mesi.

Il periodo di prova è ridotto a due mesi per i lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi contrattuali. Durante il detto periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento per volontà di ciascuna delle parti e senza preavviso né indennità. Qualora avvenga la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Durante il periodo di prova il personale ha diritto alla retribuzione normale della qualifica per la quale è stato assunto.

Trascorso il termine del periodo di prova, senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte dell'azienda al lavoratore, questi si intenderà tacitamente confermato in servizio effettivo.

Art. 61 - Assunzione a termine

L'assunzione a termine è disciplinata dalla legge 18-4-1962 n. 230.

Le aziende possono assumere personale con contratto a termine per servizi stagionali, per intensificazione di servizi eccezionali, per sostituire personale assente per malattia, ferie, per servizio militare, ecc.

Tali assunzioni debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto con l'indicazione del motivo per il quale lo stesso viene assunto e del periodo di durata del servizio.

Il lavoratore che alla scadenza convenuta è mantenuto in servizio, senza proroga scritta e consensuale del contratto a termine si intende tacitamente confermato come effettivo con il relativo trattamento.

Qualora l'assunzione a termine non risulti giustificata e appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, saranno applicabili tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale effettivo.

Art. 62 - Mutamento mansioni

L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni di qualifica diversa dalla propria, 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.

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.

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 pensione 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. 63 - Permessi e assenze

Il lavoratore non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 66.

Le giustificazioni debbono essere comunicate all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo ai primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.

Il personale viaggiante, salvo i casi di forza maggiore, deve segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.

In casi speciali possono essere accordati dalla Direzione dell'azienda permessi straordinari con o senza retribuzione.

PREMESSI PARENTALI (verbale d'intesa 13-12-94)

Per la malattia del bambino, entro i primi tre anni di vita, spettano alla madre lavoratrice, dietro presentazione di certificato medico, un numero massimo di permessi retribuiti, pari complessivamente nel triennio a dieci giornate intere, frazionabili a richiesta in mezza giornate.

Il permesso predetto spetta, in alternativa, al padre, ove la madre lavoratrice rinunci alla fruizione dello stesso con apposita nota comunicata sia all'azienda della lavoratrice che a quella del padre.

Art. 64 - Ritiro patente

L'autista al quale sia, per motivi che non comportano il licenziamento per giusta causa, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto, senza percepire retribuzione alcuna, secondo i seguenti termini:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre i 5 anni di anzianità di cui fino ad 8 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso gli verrà riconosciuto il trattamento economico delle categorie nella quale viene a prestare servizio.

Le aziende che occupano più di 15 lavoratori, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, adibiranno l'autista ad altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 24 in base alla retribuzione percepita prima del ritiro della patente.

Art. 65 - Trattamento in caso di malattia o infortunio

Fermo restando quanto previsto dal 3° e 4° comma dell'art. 63 il lavoratore deve far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempreché non siano causati da eventi colposi imputabili al lavoratore, 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.

Il personale impiegatizio conserva inoltre il seguente trattamento:

- per l'anzianità di cui al punto 1): intera retribuzione normale per i primi 2 mesi; metà retribuzione normale per i 4 mesi successivi;
- per l'anzianità di cui al punto 2): intera retribuzione normale per i primi 3 mesi; metà retribuzione normale per i 6 mesi successivi;
- per l'anzianità di cui al punto 3): intera retribuzione normale per i primi 4 mesi; metà retribuzione normale per gli 8 mesi successivi.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità di fine lavoro.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 66 - Disposizioni disciplinari

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.

1) il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commette lievi mancanze;

2) la multa, fino ad un massimo di quattro 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 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'Istituto Nazionale Assistenza Malattia Lavoratori (INAM) salvo che esistano Casse interne di assistenza od analoghe istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

3) E' punito con la sospensione dal servizio o 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 schernevole 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.

4) Sono passivi di licenziamento 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 presente 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;
- l) mancanza in genere di gravità consimili.

Art. 67 - Responsabilità dell'autista

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. 68 - Conservazione del materiale e delle merci; danni e trattenute per risarcimento

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.

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 all'art. 4/C.

Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile.

Il lavoratore risponde dei danni a lui imputabili; risponde inoltre degli smarrimenti e dei danni causati a bagagli avuti in consegna.

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore, non appena venuti a conoscenza della ditta, e valutati in contraddittorio.

L'importo del risarcimento, nella misura convenuta del danno, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima 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.

Art. 69 - Conservazione del posto

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.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento.

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.

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. 70 - Preavviso

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di:

- 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

Per il personale impiegatizio rimane in atto nella misura di:

- fino a 5 anni: prima categoria 2 mesi - seconda categoria un mese e mezzo
- terza categoria un mese;

- oltre i 5 e fino ai 10 anni: prima categoria 3 mesi - seconda categoria 2 mesi - terza categoria 1 mese e mezzo;

- oltre 10 anni: prima categoria 4 mesi - seconda categoria 2 mesi e mezzo
- terza categoria 2 mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Art. 71 - Cessione o trasformazione di azienda

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Titolo IX - Norme aggiuntive al testo unico

Indennità domenicale (*)

Il giorno 21 maggio 1981 presso il Ministero del lavoro,

tra

Federtrasporti, Anac, Intersind e Fenit

e

la Federazione Sindacale Unitaria autoferrotranvieri CGIL, CISL, UIL, si è convenuto quanto segue:

- a) un'indennità di lire 5.000 per ogni effettiva giornata lavorata in domenica. 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 altro istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o da contratto aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- b) C.C.N.L. 17-6-1982: a decorrere dal 1° aprile 1984 aumento del 50% dell'indennità domenicale di cui all'accordo 21 maggio 1981, punto 5b) che verrà inserita tra quelle di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 12 marzo 1980.
- c) C.C.N.L. 28 luglio 1989 - Punto 7 - Dall'1-1-1990 la misura della indennità di cui all'accordo nazionale 21-5-1981, punto 5, lettera b), così come modificata dal C.C.N.L. 17-6-1982, è incrementata del 50%, passando a complessive lire 11.250 per ogni effettiva giornata lavorata in domenica.

NOTA

(*) C.C.N.L. 21 maggio integrato dai successivi C.C.N.L.

Indennità turno

A decorrere dal 1° giugno 1981 al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati saranno corrisposte in aggiunta al trattamento di cui ai numeri 3 e 4:

- a) un'indennità giornaliera di lire 500 per ogni effettiva giornata di prestazione. Tale indennità non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o da contratto aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;

A decorrere dal 1° aprile 1984:

- a) raddoppio dell'indennità di presenza e di turno di cui all'accordo 21 maggio 1981, punti 4) e 5a) che verranno inserite tra quelle saltuarie e variabili di cui all'art. 9 del C.C.N.L. n. 112 marzo 1980; queste ultime, dalla data della firma della presente ipotesi, saranno denominate «compensi ed indennità legate ad effettive e/o particolari prestazioni».

Avvertenze (Indennità di presenza)

L'indennità di cui all'accordo nazionale 21-5-1981, punto 4, così come modificata dal C.C.N.L. 17-6-1982, per effetto di quanto previsto dall'accordo nazionale 29-6-1988, punto 2 a), è soppressa a decorrere dall'1-9-1989.

TOSSICODIPENDENZA. 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 a partire dall'1-1-1990:

- le aziende, compatibilmente con le esigenze del 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, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

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 Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

(testo 11 Aprile 1995)

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'art. 3 del regolamento allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1931 n. 148, a seconda delle condizioni del lavoratore interessato.

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 3 anni.

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

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

SICUREZZA SUL LAVORO, ATTIVITA' NOCIVE (testo 11-4-95)

Le parti convengono sulla esigenza di realizzare una intesa quadro, con particolare riferimento alle norme di legge., alle direttive U.E. ed all'ultimo decreto legislativo n., 626/94.

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.

PORTATORI DI HANDICAP (testo 11-4-95)

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e ferma 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.

VOLONTARIATO (testo 11-4-95)

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto n. 1991, n. 226, le parti concordano che il lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato e 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 aziendalmente.

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

PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE (testo 11-4-95)

Si costituisce a livello nazionale, in armonia con quanto previsto dalla normativa U.E. e dalla legislazione nazionale in tema di pari opportunità uomo-donna ed azioni positive nel lavoro, un comitato unilaterale paritetico che si dovrà riunire minimo tre volte l'anno, con funzioni di osservatorio per l'individuazione di strumenti atti a garantire l'effettiva parità uomo-donna nel lavoro.

Il comitato avanzerà proposte, per tale finalità, sulle parti normative del C.C.N.L., per la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne, promuovendo coerenti sperimentazioni di azioni positive.

I comitati esistenti al livello aziendale faranno riferimento a quello costituito a livello nazionale.

Il comitato nazionale verrà formato da quattro rappresentanti datoriali e altrettanti rappresentanti sindacali.

(Testo 25-7-97 art.16)

In attuazione dell'art. 1, punto a), 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.

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

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

Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alla legge n. 1204/71 debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

(testo 25-7-97 Art. 15) MOLESTIE SESSUALI

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

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

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

REVISIONE TESTO UNICO

Le parti si impegnano a definire con i medesimi criteri di cui alle tabelle allegate 2A e 3A e 3A-bis, anche le tabelle allegati nn. 2/B - 3/B - 3/B bis, 2/C - 3/C-bis, 2/D - 3/D - 3/D bis, 2/E - 3/E - 3/E bis entro settembre 1989.

RIVALUTAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI

Le parti si impegnano altresì a procedere agli opportuni adattamenti formali e ad un'organica revisione del Testo unico 23-7-1976 al fine di definire il nuovo Testo unico degli accordi nazionali.

Per effetto degli aumenti degli elementi retributivi di cui all'accordo rientranti nella «retribuzione normale», sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: A.P.A. (per effetto degli aumenti delle retribuzioni tabellari dall'1-9-1989 e dall'1-1-1991), lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno, indennità di trasferta, indennità di diaria ridotta, trattamento di fine rapporto. Ogni altro compenso nazionale e aziendale eventualmente espresso in misura percentuale, resta confermato in cifra fissa con il conseguente riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

NORME SULL'INQUADRAMENTO

Le parti si danno atto come d'altronde già convenuto anche con l'A.N. 3-7-1986 (disciplina del personale inidoneo e disciplina nazionale relativa al personale inidoneo) che i passaggi di qualifica ottenuti ai sensi «delle norme di prima applicazione e norme transitorie» dell'inquadramento contrattuale non sono configurabili come promozioni, ma costituiscono provvedimento di inquadramento tabellare e come tali non rientranti nella disciplina di cui all'art. 17 del comma 3 della legge 29-10-1971 n. 889.

ACCORDO 7-2-1991 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 7 febbraio 1991 presso la FEDERTRASPORTI tra le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

e

le OO.DD. FEDERTRASPORTI, ANAC e FINIT

- vista la legge 12 giugno 1990, n. 146 recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati tendente a contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con quello di mobilità dei cittadini;
- visto l'art. 1 della legge, che considera servizi pubblici essenziali, ai fini del godimento del diritto costituzionalmente tutelato della libertà di circolazione, i pubblici servizi di trasporto;
- in attuazione della previsione dell'art. 2 primo e secondo comma della legge ed al fine di consentire alle aziende di emanare i regolamenti di servizio in applicazione della legge stessa;
- considerato che il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto stesso con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati;
- considerato che la legge demanda alle parti la formulazione di accordi specifici;
- valutata altresì l'opportunità di riconsiderare lo stato delle relazioni industriali sviluppatesi attraverso i precedenti protocollo tendenti a sostenere un adeguato e moderno ruolo dei servizi di trasporto pubblico locale, il miglioramento del lavoro livello qualitativo e di efficacia, le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti, la garanzia del servizio e la tutela dell'utenza in presenza di conflitti di lavoro;

si concorda quanto segue:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica ai seguenti pubblici servizi di trasporto:

- autofilotravie;
- autolinee in concessione;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aree assimilate, per atto di concessione dalle ferrovie.

I soggetti di cui all'art. 8, comma due, ultimo periodo della legge 146/90 ed i servizi accessori e strumentali necessari all'esercizio del pubblico servizio di trasporto, comunque gestiti, entrano nel campo di applicazione del presente accordo.

ART. 2 - PROCEDURE DI MEDIAZIONE E RAFFREDDAMENTO

A) RINNOVI CONTRATTUALI NAZIONALI

(sostituito dall' A.N. 25-7-97 art. 1 riportato di seguito)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il CCNL è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

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

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

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

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

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

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

B) VERTENZE AZIENDALI PER L'APPLICAZIONE DI ACCORDI

Entro 10 giorni dalla contestazione scritta ed adeguatamente motivata della violazione, con relativa richiesta di apertura del confronto, il medesimo dovrà avviarsi.

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 supervisorî i quali procederanno entro i 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

Per quanto di competenza è ribadita la riserva esclusiva della sede permanente di garanzia di cui alla lettera d) del "Quadro normativo" dell'Accordo Nazionale 20 giugno 1986.

In pendenza della procedura contemplata nella presente lettera b), le parti non faranno ricorso a provvedimenti od azioni unilaterali, salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio.

C) CONTRATTAZIONE AZIENDALE SU MATERIE DEMANDATE DAL C.C.N.L.

Sussistendo i presupposti previsti in particolare dall'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, la contrattazione aziendale su materie demandate dal c.c.n.l. potrà essere avviata e le parti si impegnano ad iniziare il confronto entro i 15 giorni successivi dall'avvio.

Entro 30 giorni dall'inizio del confronto, qualora sorgano dubbi sulla competenza della sede aziendale e sulla conformità della materia oggetto di contrattazione aziendale alla previsione del precedente capoverso, su iniziativa di una delle parti, può essere richiesto un incontro nel corso della quale si proceda alle suddette verifiche.

Nel caso in cui si verificano difformità e permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, le questioni verranno 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.

Superata positivamente la verifica di conformità, nei successivi 40 giorni la trattativa si svilupperà con le strutture aziendali competenti.

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 accordo.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE (testo 25-7-97 Art.1)

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

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

IL SISTEMA CONCERTATIVO (TESTO 27-11-2000 ART. 1)

"In conformità al Protocollo d'intesa 14.12.99 tra Governo, Regioni, Federtrasporti, ANAC, FENIT, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale, d'ora in avanti chiamato "Protocollo" - si conviene:

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

Di conseguenza si stabilisce:

1. una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del "Protocollo" che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del "Protocollo" stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;
2. una sede regionale di concertazione tra Regione, Province e Comuni e le parti sociali firmatarie del "Protocollo" avente come obiettivo la realizzazione della più ottimale politica di sviluppo e d'integrazione delle diverse modalità del settore, in coerenza con gli obiettivi complessivi del sistema nazionale dei trasporti. A tale sede regionale di concertazione è assegnato anche il compito di informare sugli schemi e di confrontarsi sulle procedure e sui criteri di aggiudicazione dei servizi di trasporto pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali. Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla Regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

Il sistema di relazioni industriali.

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel "Protocollo" e con i principi contenuti nel Patto Governo-Parti sociali 23.7.93 e con quanto indicato nel Verbale d'intesa 23.12.98, recante il Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti, le parti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

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

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

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

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

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

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

1. costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberi di personale e il conseguente sostegno al reddito, in coerenza con quanto stabilito dal Patto 23.12.98, punto 4.3. Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro il 30.6.01 per definire le caratteristiche di tale Organismo e fissare eventuali ulteriori compiti, modalità di funzionamento e il relativo finanziamento;
2. costituzione di un Osservatorio regionale di confronto tra le parti per verificare la corretta applicazione del CCNL, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, e intervenire per ripristinare il rispetto del CCNL quando ce ne sia l'esigenza, tramite le proprie strutture territoriali, anche su istanza di una sola parte;
3. attivazione di una sede di confronto a livello aziendale qualora si delineassero cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti significativi dell'assetto aziendale tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali. Se tale confronto non pervenisse a soluzioni concordate entro il termine di 30 giorni le parti s'impegnano ad attivare un confronto a livello nazionale coinvolgendo le strutture associative nazionali;
4. attivazione, previo consenso delle proprietà, di una sede di confronto a livello aziendale con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori;

5. attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il 30.6.01, per la soluzione di contenziosi e di controversie irrisolti a livello aziendale riguardanti l'applicazione del CCNL, la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

Le politiche formative.

In coerenza con quanto concordato nell'Intesa preliminare 2.3.00, qui riportato nel presente articolo riguardo al sistema concertativo e alle relazioni industriali, nonché nel Protocollo del 14.12.99, le parti intendono condividere le linee guida, all'interno delle quali opereranno, per la definizione di specifiche intese riguardanti gli strumenti operativi e gestionali della politica formativa, necessaria per il settore della mobilità locale.

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

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

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

(Testo 25-7-97 Art. 6) PREMIO DI RISULTATO.

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

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

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

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

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

Gli accordi aziendali individueranno:

- i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
- le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato e i relativi criteri di quantificazione;
- i parametri e 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.

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

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

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

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

Il premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del TFR, è già comprensivo dell'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 23.7.93 e successivi provvedimenti attuativi.

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

ART. 3 - REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

a) 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 agosto, dal 10 al 20 agosto, dal 28 agosto al 5 settembre e dal 30 ottobre al 5 novembre;
- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- i 3 giorni che precedono e che seguono la scadenza delle consultazioni elettorali nazionali, europee, regionali ed amministrative generali;
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con le elezioni amministrative.

Le strutture nazionali, regionali e territoriali competenti eviteranno gli scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza.

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

b) la titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali, alle strutture regionali di categoria per quelli regionali, alle strutture territoriali di categoria per quelli locali, alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per quelli aziendali.

c) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso di almeno dieci giorni.

La revoca o la sospensione dello sciopero, compatibilmente con lo stato delle trattative, devono essere comunicate almeno 24 ore prima e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

d) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare quattro ore di servizio; 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: modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabiliti in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Dovrà essere garantito il servizio completo, articolato su due fasce per un totale di sei ore., coincidenti con i periodo di massima richiesta dell'utenza con particolare riguardo ai lavoratori e agli studenti.

Esperate le procedure concordate di mediazione e di raffreddamento, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata

dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative.

Tra uno sciopero e il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno sette giorni.

e) Per tutte le vertenze che interessano una o più unità produttive (i cosiddetti scioperi a scacchiera), ovvero più categorie o profili professionali, sono esclusi scioperi per unità produttive o singola categoria o profilo professionale.

f) Vanno evitati scioperi concomitanti con altri settori interessati al trasporto di massa (F.S. Trasporti marittimi locali).

g) 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.

h) Le OO.SS. impegnano le proprie rappresentanze sindacali aziendali, con riferimento all'art. 20 della legge 300/70, a non convocare assemblee nella erogazione del servizio all'utenza, con il pagamento delle ore utilizzate dai lavoratori del movimento presenti alle Assemblee in orario non di servizio entro le 10 ore di cui all'art. 33 del c.c.n.l. 23.7.1976.

i) Al fine di consentire la emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende si atterranno alle disposizioni contenute nel presente articolo, nonché ai seguenti punti le cui modalità operative saranno concordate con le rappresentanze sindacali aziendali:

- procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e dalla ripresa del servizio;
- 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;
- 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.

ART. 4 - COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE

Le Associazioni delle aziende si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perchè esse adottino le procedure negoziali previste nel presente accordo.

Le Associazioni datoriali e le aziende utilizzeranno le forme di raffreddamento, nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristineranno il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

Le Associazioni datoriali e le aziende da esse rappresentate favoriranno forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegneranno a dare ogni possibile notizia all'utente delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

ART. 5 - NORME FINALI

Le parti, qualora nell'applicazione del presente accordo dovessero verificare l'emergere di elementi tali da non consentire la piena attuazione dello stesso in relazione al disposto legislativo, si incontreranno per procedere agli opportuni adattamenti.

Le parti si riservano di sottoporre ai propri organi statuari l'approvazione della presente ipotesi di accordo.

Le Organizzazioni datoriali FEDERTRASPORTI, ANAC e FENIT e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI dichiarano che la presente ipotesi di accordo avrà validità dopo essere stata sottoposta alla verifica di idoneità da parte della Commissione di Garanzia, ai sensi dell'art. 13, lettera a) della legge n. 146/90, e a tal fine producono proprie dichiarazioni, da trasmettere contestualmente alla presente ipotesi di accordo.

FEDERTRASPORTI ANAC FENIT

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI

7.2.91

Le Associazioni datoriali FEDERTRASPORTI, FENIT ed ANAC, nel trasmettere la presente ipotesi di accordo, pur esprimendo una valutazione complessivamente positiva sui contenuti della stessa, anche in riferimento alle notevoli difficoltà incontrate per la sua definizione - rappresentata da oltre 6 mesi di trattativa - esprimono perplessità e preoccupazione in relazione al disposto di legge per la previsione contenuta nel terzo comma, punto d), art. 3 della predetta ipotesi di accordo, relativa allo sciopero dell'intera giornata.

Le Organizzazioni FILT-FIT-UILTRASPORTI ritengono che quanto concordato tra le parti disciplina positivamente nello spirito e nella ratio della legge 146/90 la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, rafforzando altresì al massimo la prosecuzione ed il raffreddamento dei conflitti che originano il ricorso all'azione sindacale.

Ciò posto le OO.SS. dei lavoratori dichiarano che ogni parte dell'Accordo è inscindibile se strettamente correlata alle altre, per cui ogni modifica, ancorchè parziale, ne invaliderebbe la organicità e la finalità costringendo le medesime non solo a considerare privi di qualsiasi efficacia gli effetti che ne conseguono, ma addirittura disdetto "di fatto" l'Accordo stesso.

MERCATO DEL LAVORO -RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE (testo 14-12-2004 art. 2 e 3 che sostituisce l'accordo nazionale 27-11-2000 art. 7)

"Fatti salvi i contratti in corso fino alla loro scadenza, l'articolo 7 dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000 è abrogato e così sostituito:

Le parti, tenuto conto della nota a verbale dell'articolo 7 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, prendono atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro flessibile.

Nel confermare che è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali in tutti i settori di applicazione del CCNL, le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa, conformi alle tipologie normative, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori e secondo le norme contrattuali definite dalle parti a livello nazionale.

Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente CCNL e degli accordi aziendali, dove previsti, in ogni caso previa informativa alle strutture sindacali competenti.

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 1, comma 2, punto a) della legge 125/91, definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con accordo a livello aziendale.

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991.

Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

- A) Contratti a termine;
- B) Lavoro a tempo parziale;
- C) Contratto di inserimento/reinserimento;
- D) Apprendistato professionalizzante;
- E) Lavoro somministrato;
- F) Tele lavoro;
- G) Lavoro ripartito.

Il lavoro a chiamata, considerata la novità dello strumento e il residuale interesse per il settore, non si applica allo stesso.

Il numero dei lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro è computato ai fini dell'accordo nazionale 29/07/1998.

A)- CONTRATTI A TERMINE

Il presente articolo disciplina, integrandole, le norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, all'art. 8 del RD 148/31 e alla normativa vigente in materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

È abrogato l'articolo 61 del CCNL 23 luglio 1976.

B)- LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

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

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

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

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche con riferimento a turni articolati su una sola delle due fasce orarie prestabilite così determinate: prima fascia da inizio servizio fino alle ore 13, con possibilità di estensione fino alle ore 14 per oggettive esigenze aziendali previa informativa alle rappresentanze sindacali aziendali; la seconda dalle ore 14 a fine servizio.

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

-per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;

-per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, così come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

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

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

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

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

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

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

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

f) il lavoratore a tempo parziale ha diritto alle indennità di trasferta e di diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli articoli 20/A e 21/A (Federtrasporti e Fenit) e 20/B e 21/B (Anac) del CCNL 23 luglio 1976 e successive modificazioni;

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

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

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

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

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

Le ore supplementari di cui al punto precedente saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria di cui all'articolo 11 del CCNL 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

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

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il TFR.

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

Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello

supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

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

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

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

-documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno,

-documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;

-motivi di famiglia, opportunamente documentati;

-studio, volontariato, etc., opportunamente documentati;

-motivi personali;

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

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

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

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

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

-documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

-documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;

-gravi motivi di famiglia, opportunamente documentati;

-opportunità di lavoro integrativo, da documentare all'atto dell'effettiva formalizzazione del rapporto.

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

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

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

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

Le predette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il TFR.

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

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

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

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

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

C)- CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

1)- PREMESSA

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

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

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

2)- FORMA ED ELEMENTI DEL CONTRATTO E DEL PROGETTO

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

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

Nel contratto verranno indicati:

-la durata;

-il periodo di prova;

-l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

-il parametro retributivo.

Nel progetto verranno indicati:

-il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

-la durata e le modalità della formazione.

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

3)- DURATA DEL CONTRATTO

Il contratto di inserimento avrà la durata:

- massima di 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori delle aree professionali 1^a, 2^a e 3^a;

-di 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori dell'area professionale 4^a.

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

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

4)- ATTIVITÀ FORMATIVA

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

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

5)- RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

-6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

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

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

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

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

6)- RETRIBUZIONE

La retribuzione per gli assunti con contratto di inserimento è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'ex indennità di contingenza, dal TDR, dall'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, lettera a), dalla indennità di mensa, dall'indennità domenicale, relativi ai parametri di seguito indicati.

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

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non comporta l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa nei termini previsti dal contratto collettivo nazionale (indennità di diaria e trasferta, di lavoro straordinario, festivo e notturno).

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

7)- TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

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

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

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

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

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

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

8)- LIMITAZIONI SULL'UTILIZZO

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

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

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

D)- APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni, quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5, del D.Lgs. 276/03.

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

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

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

1)- DISCIPLINA DEL RAPPORTO

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

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

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

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

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

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

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

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

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal CCNL, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il TDR, l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2)- SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

3)- AVVISO COMUNE

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

D1)- APPRENDISTATO (DISCIPLINA TRANSITORIA)

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

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

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

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal CCNL, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il TDR, l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

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

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

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

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

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

Il periodo di comporta è pari a 180 giorni nell'anno solare 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 al lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui ai commi precedenti.

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

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

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

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

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

E)- LAVORO SOMMINISTRATO

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

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con la legge n. 626 del 1994, che abbiano ridotto il personale nell'anno precedente o che non abbiano nello stesso periodo confermato contratti in scadenza.

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

F)- TELELAVORO

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

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

G)- LAVORO RIPARTITO

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

Art. 2/A - PERCENTUALI DI UTILIZZO

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3 - CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Per i contratti di inserimento in corso troverà applicazione dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo, la nuova normativa, salvo che il trattamento complessivo in atto a livello aziendale non sia più favorevole.

Per i contratti di formazione e lavoro in corso alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, trovano applicazione, a partire dal termine predetto, le norme previste dall'accordo di rinnovo per il contratto di inserimento, le quali dispongono che in presenza di un'adeguata esperienza lavorativa a tali lavoratori sia riconosciuto il parametro di accesso."

ACCORDO NAZIONALE 27-11-2000

Art. 2 - NORME RELATIVE ALLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO E DELLA MOBILITÀ.

A) Norme di carattere generale.

1) La nuova classificazione, di cui al presente accordo, fa parte integrante del CCNL degli autofiloferrotranvieri e internavigatori e si applica al personale addetto ai seguenti servizi di trasporto pubblico:

- autofiloferrotranvie;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri e aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie;
- servizi della mobilità.

2) La nuova classificazione si articola:

In 4 aree professionali:

- area 1: mansioni gestionali e professionali;
- area 2: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- area 3: mansioni operative;
- area 4: mansioni generiche.

In 4 aree operative:

- area esercizio;
- area amministrazione e servizi;
- area manutenzione, impianti e 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 e aeree.

La nuova classificazione comprende le declaratorie delle aree professionali, le nuove figure professionali e i relativi profili nonché i nuovi parametri retributivi, le norme per l'acquisizione dei parametri successivi relativi allo stesso profilo.

- 3) Fanno parte integrante del presente accordo le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di la 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 2° 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 sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia d'inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro 3 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 e 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 la applicazione al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e ancora in servizio all'1.1.01, 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 d'innovazione che interessano il settore ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova

posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (Osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.

8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'Accordo nazionale 2.6.87 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale

1. Pertanto, a partire dalla data di decorrenza della nuova classificazione, all'art. 1, Accordo nazionale 2.6.87, le parole "di 1° livello e 2° livello" vengono sostituite dalle seguenti: "dell'area professionale 1", all'art. 5 del medesimo accordo le parole "individuati nell'ambito del 1° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 250" e le parole "individuati nell'ambito del 2° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 230".

9) I CFL di tipo A), di cui alla legge n. 451/94 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali

con eccezione dell'area professionale 4 e hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con CFL sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale della figura professionale

a

cui è destinato, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1; 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 lett. a) e b).

Sono, comunque, fatte salve le flessibilità in uso.

11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita aziendalimente sulla base delle disposizioni contenute al punto C del presente articolo.

Sarà computata l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti all'art. 18, comma 2, lett. e), legge n. 422/97 e dall'art. 2112 CC, come novellato dall'art. 47, comma 3, 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 vengano acquisite le relative abilitazioni professionali.

15) Nell'ambito dei contenuti della declaratoria di area e del profilo professionale l'espletamento delle attività implica l'utilizzo da parte del dipendente di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature etc.,

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, etc.

B) Classificazione.

AREA PROFESSIONALE 1

MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono con carattere di continuità e con un elevato grado di competenza tecnica e/o gestionale- organizzativa, funzioni di rilevante importanza e responsabilità al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

AREA PROFESSIONALE 1

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 e 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 e autonomia, strutture organizzative e relative risorse, pianificando attività e interventi, controllando l'andamento degli stessi e dei relativi risultati con notevoli competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse umane, tecniche e/o finanziarie a loro affidate.

AREA PROFESSIONALE 2

MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico /specialistiche e/o gestionali finalizzate alla realizzazione di processi produttivi. Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico/specialistiche che richiedono un adeguato livello di professionalità.

AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO

PROFILI E PARAMETRI

Coordinatore di esercizio (210).

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, svolgono, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento degli operatori e degli addetti anche mediante l'eventuale responsabilità di unità operative nei settori del movimento e traffico automobilistico e/o filotranviario.

Addetto all'esercizio (193).

Lavoratori che, in possesso di adeguata competenza comunque acquisita nei settori del movimento automobilistico e/o in quello filotranviario, svolgono attività di coordinamento degli operatori, di controllo sulla

regolarità dell'esercizio, sul personale viaggiante, e, all'occorrenza, sull'utenza e, ove richiesto, anche compiti di polizia amministrativa, quali quelli ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge n. 127/97 e di supporto alla clientela.

AREA PROFESSIONALE 2

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 e iniziativa, anche in unità operative che richiedono un elevato impegno organizzativo, gli addetti ai settori del personale viaggiante (trazione e scorta), esercitando, altresì, la responsabilità sulle relative strutture operative/organizzative, anche in relazione alla disponibilità del materiale rotabile secondo le prassi in atto.

Assistente coordinatore (193).

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguata competenza gestionale, svolgono attività di supporto nel coordinamento e nel controllo del personale viaggiante, assicurando altresì la regolare operatività dei turni di servizio e della disponibilità del materiale rotabile nonché le attività connesse alla regolarità del servizio programmato.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO(*)
(PERSONALE DI STAZIONE)

PROFILI E PARAMETRI

Coordinatore ferroviario (posizione 2a) (**) (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 1a) (**) (202).

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità e iniziativa, al coordinamento e 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 a una stazione di consistente traffico e operano anche ad un centro di controllo centralizzato del traffico.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(**) Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecnico/organizzative.

AREA PROFESSIONALE 2

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 e iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

Specialista tecnico/amministrativo (193).

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative svolgono, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima.

AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE

PROFILI E PARAMETRI

Capo unità tecnica (205).

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, con margini di discrezionalità e d'iniziativa e con relativa responsabilità sui risultati, gestiscono unità operative di tipo tecnico, fornendo anche un contributo operativo diretto.

Capo operatori (188).

Lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, svolgono attività di significativo contenuto tecnico-operativo nonché funzioni di coordinamento di un gruppo organizzato di operai partecipando, altresì, alle attività lavorative dello stesso.

AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA: SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ

PROFILI E PARAMETRI

Coordinatore della mobilità (178).

Lavoratori che, in possesso di competenze tecnico-gestionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi stabiliti,

coordinano e/o controllano l'attività di altri lavoratori, nonché collaborano nella verifica dei prodotti e dei servizi resi da terzi.

Addetto alla mobilità (170).

Lavoratori che, in possesso di competenze ed esperienze specialistiche consolidate, in autonomia e in via continuativa, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico-professionale fornendo assistenza e consulenza per la soluzione dei problemi.

AREA PROFESSIONALE 3

MANSIONI OPERATIVE

Declaratoria.

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni ove richieste, svolgono funzioni richiedenti adeguate conoscenze tecniche o teorico-pratiche, anche coordinando e controllando l'attività di altri lavoratori. Operano, sulla base di procedure e direttive di massima, con un'autonomia operativa circoscritta nelle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO

PROFILI E PARAMETRI

Operatore di esercizio (140 - 158 - 175 - 183) (1).

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

Collaboratore di esercizio (129).

Lavoratori, che in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

(1)I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/1 del presente articolo.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO(*)
PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)

PROFILI E PARAMETRI

Tecnico di bordo (190).

Lavoratori che, avendo maturato almeno 13 anni di condotta effettiva in ferrovia e acquisite le previste abilitazioni, svolgono mansioni di macchinista e di capo treno per specifiche esigenze di servizio aziendali connesse all'effettuazione di percorrenze significative su rete ferroviaria diversa da quella aziendale.

Macchinista (153 - 165 - 183 - 190) (2).

Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

Capo treno (140 - 158 - 105) (3).

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela e attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite.

(*)Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(2)I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lett. C.1/6 del presente articolo.

(3)I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lett. C.1/5 del presente articolo.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO (*)
(PERSONALE DI STAZIONE)

PROFILI E PARAMETRI

Operatore di movimento e gestione (158).

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, gestiscono le attività di movimento e gestione in una stazione di non elevato traffico, ovvero coadiuvano il capo stazione in stazioni di consistente traffico.

Operatore di gestione (158).

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, controllano e coordinano le attività gestionali di stazioni di consistente traffico e di rilevante domanda di servizi informativi e di vendita alla clientela, partecipando alle relative attività.

Operatore di stazione (139 - 143) (4).

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio e il controllo sull'utenza.

Caposquadra operatori di manovra (135).

Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

Operatore di scambi cabina (135).

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono anche a distanza la manovra degli scambi e dei segnali. Eseguono, altresì, la manovra di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

Operatore di manovra (123).

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli. Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

(*)Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(4)I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lett. C.1/4 del presente articolo.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

PROFILI E PARAMETRI

Collaboratore di ufficio (175).

Lavoratori che, in possesso di adeguata capacità professionale, svolgono compiti tecnico-amministrativi di contenuto significativo.

Operatore qualificato di ufficio (140 - 155) (5).

Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

Operatore di ufficio (130).

Lavoratori che espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

(5)I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lett. C.1/3 del presente articolo.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE IMPIANTI E 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 e 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 e all'armamento di linee ad impianto fisso.

Operatore qualificato (140 - 160) (6).

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, operano singolarmente o in squadra in attività di manutenzione e riparazione su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali.

Operatore di manutenzione (130).

Lavoratori che vengono impiegati, sulla base di direttive ricevute, in attività non complesse di riparazione e di manutenzione sui mezzi, sugli impianti e sulle strutture nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo altresì le mansioni in uso.

(6)I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lett. C.1/2 del presente articolo.

AREA PROFESSIONALE 3

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 1 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 e 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, art. 17, legge n. 127/97;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lett. b, c e d, comma 2, art. 158, 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 e 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, art. 17, legge n. 127/97;
- vendita di titoli di sosta, di trasporto e integrati;
- informazioni al pubblico;
- attività che, su direttiva di massima, richiedono la conoscenza di procedure tecnico-amministrative di limitata complessità;
- manutenzione dei parcometri per interventi non di semplice routine e delle apparecchiature di parcheggio in strutture complesse ad elevata automazione;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

AREA PROFESSIONALE 4

MANSIONI GENERICHE

Declaratoria.

Lavoratori che eseguono attività di limitata complessità, in esecuzione di metodi operativi definiti, che presuppongono generiche competenze professionali acquisibili mediante addestramento e/o pratica, comprese attività di semplice coordinamento di personale ausiliario.

AREA PROFESSIONALE 4

MANSIONI GENERICHE

PROFILI E PARAMETRI

Caposquadra ausiliari (121).

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento di altri lavoratori della stessa area professionale partecipando altresì all'attività lavorativa della squadra.

Operatore generico (116).

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento degli ausiliari, di manutenzione sulla sede e sull'armamento assicurando la protezione dei cantieri, di collaborazione alla manutenzione nelle officine e negli impianti, nonché nell'ambito di attività collaterali a quella del trasporto pubblico locale, inerenti alla mobilità delle persone, compiti quali, a titolo esemplificativo:

- movimentazione e regolazione di flussi auto nei parcheggi;
- sorveglianza parcheggi e aree di sosta;
- riscossione pedaggi e controllo abbonamenti parcheggi.

Ausiliario (110).

Lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio.

Ausiliario generico (100).

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

C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi:

C.1/1

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO

Figure professionali: Operatore di esercizio
(CCNL 14-12-2004 art. 4)

Par. Modalità di accesso

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)

C.1/2

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE

figure professionali param. modalità di accesso

operatore qualificato 140 parametro di accesso

dopo 6 anni di svolgimento

" " 160 mansioni proprie della figura (2)

C.1/3

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

figure professionali param. modalità di accesso

operatore qualificato
di ufficio

140 parametro di accesso

dopo 6 anni di svolgimento mansioni

" " 155 proprie della figura(3)

C.1/4

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO
(PERSONALE DI STAZIONE)

figure professionali	param.	modalità di accesso
operatore di stazione	139	parametro di accesso dopo 6 anni di svolgimento mansioni
" " "	143	proprie della figura (4)

C.1/5

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO
PERSONALE VIAGGIANTE TRAZIONE E SCORTA

(CCNL 14-12-2004 art. 4)
Figure professionali: Capo treno

Par. Modalità di accesso
140 Parametro di accesso
158 Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)
165 Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)

C.1/6

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO
PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)

(CCNL 14-12-2004 art. 4)
Figure professionali: Macchinista

Par. Modalità di accesso
153 Parametro di accesso
165 Dopo 8 anni di condotta effettiva (6)
183 Dopo 16 anni di condotta effettiva (6)
190 Dopo 21 anni di condotta effettiva (6)

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 2° livello che modifichi le clausole predette.

- (1) Vedi C.2/1
- (2) Vedi C.2/6
- (3) Vedi C.2/5
- (4) Vedi C.2/4
- (5) Vedi C.2/3
- (6) Vedi C.2/2

C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva.

Il periodo di guida effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- operatore di esercizio;
- agente di movimento (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- conducente di linea (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- conducente di linea (ex lege 1.2.78 n. 30 e CCNL ANAC 23.7.76);
- autista di linea (ex lege 6.8.54 n. 858 e CCNL ANAC 10.12.70);
- autista scelto (ex CCNL ANAC 10.12.70);
- guidatore tranviario (ex lege 6.8.54 n. 858);
- guidatore di tranvie (ex lege 6.8.54 n. 858);
- guidatore scelto (ex lege 6.8.54 n. 858);
- guidatore filoviario (ex lege 4.2.58 n. 22);
- 1° guidatore di tranvie (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di tranvie (ex lege 6.8.54 n. 858);
- 1° macchinista di tranvie (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 di guida nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di guida nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla guida, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

C.2/2 Determinazione del periodo di condotta effettiva.

Il periodo di condotta effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- macchinista;
- macchinista (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- macchinista ferrovie (ex lege n. 30/78)
- macchinista ferrovie TV, TE, TS (ex lege n. 858/54);
- 1° macchinista ferrovie (ex lege n. 858/54);
- fuochista autorizzato (ex lege n. 30/78) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex lege n. 30/78 o ex lege n. 858/54;
- fuochista autorizzato (ex lege n. 858/54) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex lege n. 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di condotta nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla condotta, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

C.2/3 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di capo treno.

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di capo treno verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- capo treno;
- capo treno (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- capo treno (ex lege n. 30/78);

- capo treno ferrovia (ex lege 858/54);
- 1° capo treno (ex lege n. 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

C.2/4 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione.

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

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

- operatore di stazione;
- agente di movimento e/o gestione (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- addetto di stazione e gestione (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- gestore (ex lege 1.2.78 n. 30);
- addetto di fermata (ex lege 1.2.78 n. 30);
- impiegato di stazione (ex lege 1.2.78 n. 30);
- addetto fermata di 1a (ex lege 1.2.78 n. 30);
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex lege 1.2.78 n. 30);
- gestore 3a classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- capo fermata 3a classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- alunno di stazione (ex lege 6.8.54 n. 858);
- capo fermata 2a classe (ex lege 6.8.54 n. 858);

- capo fermata la classe (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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

C.2/5 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio.

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

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nella seguente figura professionale:

- operatore qualificato di ufficio.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

C.2/6 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato.

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

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

- operatore qualificato;
- operaio qualificato (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- operaio qualificato (ex lege 1.2.78 n. 30);
- operaio 3° classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- operaio 2° classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- operaio 1° classe (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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse

mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

D) Norme di la applicazione e norme transitorie.

1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e ancora in servizio all'1.1.01, data di decorrenza della nuova classificazione.

2) Ai lavoratori di cui al presente articolo, lett. A), punto 1, la figura professionale e 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 presente articolo della disciplina "Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità".

7) In fase di la 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 21 anni di guida effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

(*)L'assistente di 1a ad esaurimento ex lege n. 30/78 e l'assistente di 1° ad esaurimento ex CCNL 23.7.76, con l'attuale parametro retributivo 188, sono collocati nei profili professionali secondo la presente disposizione, mantenendo ad esaurimento il parametro 193 con attribuzione di un assegno 'ad personam' ai sensi dell'art. 3, punto 2 del presente accordo.

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 e 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 1°, si aggiungerà progressivamente una 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 1° scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per 4 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 1a 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 21 anni di condotta effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nei 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 e 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 1°, si aggiungerà progressivamente una 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 1° scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per 4 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 1a applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "capotreno", parametro 165, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di 16 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 d'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 e acquisiscono la figura di "capotreno", parametro 165. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal 1°, si aggiungerà progressivamente una unità fino al raggiungimento della somma predetta;
 - a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "capotreno", parametro 165, i lavoratori appartenenti al 1° scaglione;
 - allo stesso giorno di ogni anno per 4 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.

A) Tabelle di derivazione.

E.1/1 AREA PROFESSIONALE 1

	capo area	responsabile unità	
225		amm./tecnica complessa	250
225	analista di sistemi		
206	capo ripartizione	capo unità organizzativa amm./tecnica	230
206	capo impianto		
206	capo ripartizione(F)	professional	230
206	capo impianto (F)		

E.1/2 AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO

	coordinatore movimento		
188	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

	ispettore movimento personale		
188	viaggiante e/o trazione	coordinatore	210
	addetto gestione personale		
173	viaggiante e/o trazione	assistente coordinatore	193

AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO
- PERSONALE DI STAZIONE

	coordinatore		
188	di stazione	coordinatore ferroviario (posizione 2a)	210
		coordinatore ferroviario (posizione 1a)	202 (*)
173	capo stazione	capo stazione	193

(*)Agli attuali coordinatori di stazione viene assegnato il parametro 207 ad esaurimento con le mansioni previste per il coordinatore ferroviario posizione 1a. Aziendalmente, fra gli stessi e secondo le esigenze tecniche organizzative verranno individuati i coordinatori ferroviari posizione 2a (parametro 210).

AREA PROFESSIONALE 2

AREA OPERATIVA AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

	analista		
206	programmatore (*)	coordinatore di ufficio	205
188	capo ufficio		
188	programmatore	specialista tecnico/amministrativo	193

(*)Agli attuali analisti programmatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 207.

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

	agente di movimento	operatore di esercizio	
159	- con 21 anni di guida effettiva	(parametro 4°)	183
	agente di movimento		
159	- con meno di 16 anni di guida effettiva	operatore di esercizio (parametro 3°)	175
	conducente di linea		
144	- 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)

	macchinista		
166	- con 21 anni	macchinista	190
	di condotta effettiva	(parametro 4°)	
	macchinista		
166	- con meno di 21 anni	macchinista	183
	di condotta effettiva	(parametro 3°)	

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE
VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)

	capo treno - con 16 anni		
144	di svolgimento delle mansioni	capo treno (param. 3°)	165
	di capo treno		
	capo treno - con meno di 16 anni		
144	di svolgimento delle mansioni	capo treno (param. 2°)	158
	di capo treno		
	conduttore (abilitato		
126	a capo treno)	capo treno (param. 1°)(*)	140
	conduttore (senza abilitazione	(lavoratori	
126	a capo treno)	da riqualificare)	(**)

(*)In fase di la applicazione concorrono alla maturazione del periodo

d'anzianità anche i periodi di svolgimento delle mansioni di capo treno, espletate durante la permanenza nella qualifica di conduttore.

(**)Agenti con più di 3 anni d'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), lett. D) del presente articolo. Nel periodo necessario per tali operazioni conservano il parametro ad esaurimento 139.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO
(PERSONALE DI STAZIONE)

	agente operativo di movimento	operatore di movimento	
144	e/o gestione (****)	e gestione	158
	addetto operativo di gestione		158
159	e/o stazione (*****)	operatore di gestione	(***)
	agente operativo di movimento	operatore di stazione	
144	e/o gestione (*****)	(parametro 2°)	143
	addetto di stazione e gestione	operatore di stazione	
126	(*****)	(parametro 1°)	139
		capo squadra operatori	
126	capo manovra	di manovra	135
126	operatore scambi cabina	operatore di scambi cabina	135
112	addetto manovra e scambi	operatore di manovra	123

(***)All'addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione e il parametro ad esaurimento 175.

(****)Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni di movimento e gestione, esercitano prevalentemente mansioni di movimento non limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento.

(*****Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico.

(*****Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione, nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento in stazioni di non consistente traffico, ovvero collaborano alla gestione in stazioni di consistente traffico.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

	assistente		
173	programmatore junior	collaboratore di ufficio	175
	capo turno operatori		
	segretario		
159	operatore CED	operatore qualificato	155
	capo sala registrazione dati	di ufficio (parametro 2°)	
	addetto a pratiche		
144	amministrative	(lavoratori da riqualificare)	(*)
126	impiegato generico	operatore di ufficio	130

(*)Lavoratori da riqualificare ai sensi del punto 5), lett. D) del presente articolo, ai quali è attribuito il parametro 140 ad esaurimento e un assegno 'ad personam' ai sensi del punto 2), art. 3 del presente accordo.

AREA PROFESSIONALE 3

AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE

	operaio tecnico		
159	capo squadra operai	operatore tecnico	170
	coordinatore di manutenzione		
	armamento		
	operaio qualificato		
144	- con 6 anni d'anzianità	operatore qualificato	160
	nelle mansioni proprie	(parametro 2°)	
	della qualifica		
		operatore qualificato	
144	operaio qualificato	(parametro 1°)	140
126	operaio generico	operatore di manutenzione	130

E.1/4 AREA PROFESSIONALE 4

112	capo squadra manovali	capo squadra ausiliari	121
126	verificatore (**)		
112	coordinatore ausiliari	operatore generico	116
112	addetto all'armamento		
112	addetto alla manutenzione		
112	centralinista		
100	commesso	ausiliario	110
100	guardia titolare di fermata		

100 cantoniere
manovale
100 usciere ausiliario generico 100
guardiano/portiere

(**) Agli attuali verificatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 121.

F) Trattamento del personale in CFL già in forza.

Ai lavoratori con CFL in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, in conseguenza della definizione della nuova classificazione, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro, verrà attribuita la figura professionale e il relativo parametro d'ingresso, secondo quanto stabilito dalla lett. A "Norme di carattere generale" del presente articolo.

Ai lavoratori con CFL in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, il cui periodo formativo è finalizzato all'acquisizione rispettivamente delle figure professionali di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, verranno attribuiti, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e fino al 31.12.03, rispettivamente parametri d'ingresso delle relative figure professionali (par. 140 - 153 - 140). Dopo 12 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, Accordo 2.3.00 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.

Dichiarazione a verbale.

In riferimento al punto 11, art. 2, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI precisano che le norme ivi previste fanno riferimento a situazioni future che potrebbero verificarsi in conseguenza dell'applicazione del presente 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.

FEDERTRASPORTI, FENIT e ANAV dichiarano che con il punto 11, art. 2 del presente accordo si è intesa riconfermare, esplicitandola, la vigente disciplina secondo la quale ai fini della maturazione di specifici requisiti d'anzianità, è presa in considerazione solo quella maturata nell'azienda di appartenenza, con la sola eccezione dei casi previsti al predetto punto 11.

Art. 3 - DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE A SEGUITO DELL'APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE.

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

- a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella allegato 1, colonna A;
- b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella, allegato 1, colonna B, comprensiva dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di cui all'Accordo interconfederale 31.7.92, riproporzionato su 14 mensilità;
- c) aumenti periodici d'anzianità, quali definiti nella tabella allegato 1, colonna C e ferma restando la disciplina di cui all'art. 3, Accordo nazionale 25.7.97;
- d) importi del Trattamento Distinto della Retribuzione (TDR)) di cui all'art. 22, comma 2, Accordo nazionale 25.7.97 (allegato 1, colonna D);
- e) indennità di mensa di cui al punto n. 8, Accordo nazionale 2.10.89;
- f) indennità di funzione per i Quadri di cui al punto 6, lett. a), Accordo nazionale 2.10.89;
- g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, comma 1, 2° alinea, Accordo nazionale 2.10.89;
- h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis, CCNL 12.3.80, così come integrato dal punto n. 4 ("Trattamenti sostitutivi per ogni APA") dell'Accordo nazionale 2.10.89 e dall'art. 4 ("ex nuovo 3° elemento salariale") dell'Accordo nazionale 25.7.97, modificati come segue:

- l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, 3° periodo, Accordo nazionale 2.10.89;

- è abrogata la disciplina di cui al punto 3), Accordo nazionale 2.10.89, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti 'ad personam' ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4, Accordo nazionale 25.7.97 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 d'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 3° elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili;

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

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

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

2) Ai lavoratori in servizio alla data d'entrata in vigore della nuova classificazione sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti 'ad personam' pensionabili e non assorbibili, individuati nel valore indicato nella tabella 2. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa

e non sono rivalutabili. Nei casi in cui ai sensi dei punti 3, 4 e 5, lett. D), art. 2 "Norme di la applicazione e norme transitorie" si procede

alla ricollocazione aziendale, il trattamento 'ad personam' è quello indicato nella tabella 2 per qualifiche/figure professionali che abbiano

uguali parametri di partenza e di ricollocazione. Ove non ricorra tale situazione il trattamento 'ad personam' sarà determinato nell'eventuale differenza tra la somma degli elementi retributivi richiamati nelle lett. a), b), c) e d) del precedente punto 1 relativi all'attuale qualifica e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata.

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

3) Secondo quanto previsto dal punto 3), 2° alinea, Accordo preliminare 2.3.00, integrato dal presente accordo, si procede a livello aziendale a un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzare una semplificazione e una razionalizzazione degli stessi. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno rapportati alle nuove figure professionali e ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali 'ad personam' per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

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

- compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;
- premio di risultato di cui all'art. 6, Accordo nazionale 25.7.97;
- altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal terzultimo comma, art. 6, Accordo nazionale 25.7.97.

Integrazione al punto 3, Accordo preliminare 2 marzo 2000.

La contrattazione dovrà concludersi entro 3 mesi dall'accordo di rinnovo, ricorrendo, ove necessario, alle procedure del sistema di relazioni industriali previsto dal presente accordo, ivi compreso il ricorso, su richiesta di una delle parti, alla mediazione del Ministero del lavoro.

Integrazione al punto 3, Verbale Integrativo 25-1-2001

- ai lavoratori con CFL in forza al 27.11.00 e in servizio, come CFL, all'1.1.01, è comunicato, entro il 28.2.01, il nuovo profilo professionale di destinazione. Dall'1.1.01 la retribuzione è costituita dagli elementi e dai valori già erogati, integrata degli aumenti retributivi previsti dalla tabella allegata 3. All'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando quanto convenuto all'art. 2, lett. F), sarà mantenuta, come assegno 'ad personam' di cui all'art. 3, punto 2), l'eventuale differenza fra la somma degli importi di cui sopra e la somma degli stessi elementi spettanti ai sensi della tabella allegata 1;

Art. 4 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEGLI ADDETTI
ALL'AREA OPERATIVA "SERVIZI AUSILIARI DELLA MOBILITÀ"

Il rapporto di lavoro dei dipendenti assegnati all'area operativa "servizi ausiliari per la mobilità" è regolato dalle disposizioni contrattuali di cui all'allegato A) "Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità".

Per il personale in forza il giorno precedente alla data d'entrata in vigore del presente accordo, che già svolge le attività ricomprese nell'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" e/o assegnato, anche successivamente, in tale area operativa, viene mantenuto lo stato giuridico ed economico preesistente, fatto salvo quanto previsto dall'Accordo nazionale 27.6.86.

Al personale assunto dalla data in vigore del presente accordo saranno riconosciuti i trattamenti salariali previsti dalla disciplina contrattuale nazionale, nonché il premio di risultato di cui all'art. 6, Accordo nazionale 25.7.97, che sarà stabilito per tale area operativa.

Art. 6 - Norme in materia di orario di lavoro.

Con riferimento alle disposizioni integrative del CCNL previste al punto 4, Accordo preliminare 2.3.00, le parti confermano e precisano quanto segue:

- a) la durata settimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. Soltanto le modalità di attuazione saranno oggetto di preventivo esame congiunto secondo quanto previsto dall'art. 3, CCNL 23.7.76, così come modificato dall'art. 3, lett. c), Accordo nazionale 12.7.85;
- b) a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6, Accordo nazionale 25.7.97, ove sussista ancora un regime d'orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;
- c) nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'art. 8, punto 2, Accordo nazionale 25.7.97, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente e organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese. Qualora non si pervenisse ad intese sulla materia, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;
- d) la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale nazionale, con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore e al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato. Il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà comunque compreso nei costi definiti per il rinnovo del 2° biennio;
- e) nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore. A tal fine, le parti a livello aziendale effettueranno esami congiunti preventivi e periodici come previsto dall'art. 3, CCNL 23.7.76, così come modificato dall'art. 3, lett. C), Accordo nazionale 12.7.85; e ogniqualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di

controversia, le procedure previste dall'art. 2, lett. B), Accordo nazionale 7.2.91.

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

Al fine di assicurare il pieno rispetto della normativa sui riposi periodici previsti dall'art. 14, Accordo nazionale 25.7.97, verranno realizzati a livello aziendale esami congiunti a cadenza periodica e ogniqualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste all'art. 2, lett. B), Accordo nazionale 7.2.91;

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

Art. 8 - Trattamento di maternità.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, comma 1, legge 30.12.71 n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/00, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante.

Nota a verbale.

La parti concordano che tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico INPS, vigente alla firma del presente accordo, e il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari, ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

Art. 9 - Reperibilità.

In conformità alle esigenze organizzative di ciascuna azienda, la stessa potrà richiedere alle competenti OOSS l'istituzione di turni di reperibilità nelle varie unità produttive.

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

Qualora vi sia effettuazione della prestazione lavorativa non dovrà essere pregiudicato il rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia d'orario di lavoro.

Art. 10 - Decorrenza e durata del CCNL - aumenti retributivi.

Gli aumenti contrattuali, riportati nella tabella allegato 1, decorrono dall'1.1.01 e saranno erogati al momento dell'applicazione della nuova classificazione.

La nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità e la relativa struttura della retribuzione, determinata sulla base della nuova scala parametrica, (tabella allegato 1), trova applicazione:

- a) entro il 28.2.01 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- b) a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per il personale di nuova assunzione e per i contrattisti di formazione e lavoro di cui all'art. 2, lett. F).

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, TFR. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso, con riferimento a quanto previsto dal punto 7), Accordo preliminare 2.3.00, la 2a tranche di £ 1.000.000 della somma forfettaria ivi prevista verrà erogata entro il 31.12.00.

A copertura del periodo 1.7.00-31.12.00, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato, entro il 31.1.01, l'importo forfettario di £ 500.000, calcolato al 5° livello retributivo e sulla base della vigente classificazione (scala parametrica 100 - 225). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo luglio-dicembre 2000.

L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del TFR.

A partire da luglio 2001 agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale al 31.12.95, il contributo aziendale è incrementato dell'1%, sulla base retributiva prevista dall'art. 12, Accordo nazionale 23.4.98, che andrà successivamente rivisitato in adeguamento alle normative di legge.

Con la medesima decorrenza agli altri lavoratori aderenti sarà riconosciuto il medesimo contributo aggiuntivo dell'1%, il cui costo complessivo sarà a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

Il presente contratto avrà scadenza, per la parte economica al 31 dicembre 2001 e per la parte normativa al 31 dicembre 2003.

Art. 11 - Dichiarazione di esigibilità.

Le parti, fermo restando quanto già previsto nei precedenti artt. 1, 3, punto 4) e nell'Accordo preliminare, punto 4, 3a e 4a alinea, considerata l'attuale fase di profondo mutamento del settore, che richiede efficienti revisioni organizzative e la predisposizione di appositi piani di impresa volti al risanamento produttivo, al ridisegno dell'offerta di trasporto e al conseguente sviluppo delle attività gestite, convengono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentati comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente accordo e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente accordo ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.

In mancanza di comportamenti aziendali coerenti ovvero qualora non si pervenisse a livello aziendale alle intese previste dal presente accordo verrà attivata la procedura di cui all'art. 2, Accordo nazionale 7.2.91.

Art. 12 - Inscindibilità delle norme contrattuali.

Le disposizioni del presente accordo, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Restano in vigore tutte le normative contrattuali nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI
PER LA MOBILITÀ (Accordo di Rinnovo 27-11-2000)

Art. 1 - Campo di applicazione.

Le disposizioni di cui al presente allegato A), che è parte integrante dell'Accordo nazionale ... novembre 2000 di rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri 2000-2003, si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità". Allo stesso trovano applicazione le norme di cui al CCNL 23.7.76 e sue successive modificazioni e/o integrazioni relative agli istituti e/o materie non espressamente regolati dalle seguenti disposizioni.

Art. 2 - Assunzione.

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) data di assunzione;
- b) durata del periodo di prova;
- c) qualifica del lavoratore;
- d) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11.11.19 n. 638;
- l) eventuali altri documenti e certificati.

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

Art. 3 - Periodo di prova.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

area professionale 1 e 2: 6 mesi
area professionale 3: 2 mesi
area professionale 4: 1 mese

Il periodo indicato per le aree professionali 1 e 2 è computato in giorni di calendario. I periodi indicati per le restanti aree professionali sono di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la figura professionale attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al TFR e ai ratei delle mensilità aggiuntive e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 4 - Orario di lavoro.

Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia d'orario di lavoro di cui alla legge 15.3.23 n. 692 e sue successive modificazioni e integrazioni.

La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

Art. 5 - Assenze.

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 14.

Art. 6 - Aspettativa non retribuita.

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 6 mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 7 del presente accordo.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

Art. 7 - Malattia.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo art. 14.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro s'intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto a successivo art. 13, ultimo comma.

Ai sensi dell'art. 5, legge 20.5.70 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 l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Periodo di comperto.

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto al successivo art. 13, ultimo comma.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Trattamento economico di malattia.

Durante il periodo di malattia di cui al presente articolo il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23.12.78, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n.

33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti ad INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;

b) a un'integrazione dell'indennità a carico INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;

3) 100% 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 s'intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29.2.80 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata a.r., entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta da INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

Art. 8 - Infortunio.

Le aziende sono tenute ad assicurare presso INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia ad INAIL il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Il lavoratore, in caso d'infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal precedente art. 7, al paragrafo "Periodo di comporta".

Superato il termine di conservazione del posto come sopra indicato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio, questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, quest'ultimo rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

Trattamento economico di infortunio.

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal 1° 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, un'integrazione dell'indennità corrisposta da INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% 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 s'intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 9 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio.

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai precedenti artt. 7 e 8, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso d'infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 10 - Maternità.

Astensione dal lavoro.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8.3.00 n. 53.

Ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente di cui al D.lgs. n. 626/94, a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria 'pre partum' portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. In tal caso, i restanti 4 mesi di godimento dell'astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.

Il diritto all'astensione obbligatoria è riconosciuto, previa presentazione di apposita certificazione, anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, legge n. 53/00, nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La lavoratrice (ovvero il lavoratore relativamente al periodo di astensione obbligatoria 'post partum' di cui sopra) ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata (ovvero il lavoratore nei termini di cui sopra) nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25.11.76 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 TFR.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e i periodi di astensione facoltativa indennizzata devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità, alle ferie e al TFR.

Il periodo di assenza facoltativa riconosciuto ad entrambi i genitori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, legge n. 53/00 (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, e alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice, ovvero il lavoratore nei casi consentiti, ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti ad INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, salvo i casi previsti dall'art. 3, comma 4, legge n. 53/00.

Nei confronti delle lavoratrici/ori assunte/i a tempo determinato per i lavori stagionali, INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6, art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

Le disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari, ai sensi dell'art. 3, comma 5, legge n. 53/00.

Permessi per assistenza al bambino.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (art. 13, comma 1, legge n. 53/00), durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art. 10, comma 1, legge n. 1204/71, possono essere utilizzate anche dal padre.

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

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge n. 912/77, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore agli 8 anni ovvero d'età compresa tra i 3 e gli 8 anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

Normativa.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto e 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 15.10.36 n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/ore ha diritto al TFR e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro.

Ai sensi della legge 31.3.54 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 INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione.

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

Art. 11 - Sospensione.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 12 - Obblighi del prestatore di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

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.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo nazionale e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 13 - Preavviso.

I termini di preavviso, a decorrere dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 e 2: 60 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3: 45 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4: 30 giorni di calendario;

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 e 2: 90 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3: 60 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4: 45 giorni di calendario;

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 e 2: 120 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3: 75 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4: 60 giorni di calendario.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Ai sensi del comma 2, art. 2118 CC, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Art. 14 - Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la 3a volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (Licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la 5a volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- recidiva, oltre la 3a volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Codice disciplinare.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, le disposizioni contenute nel presente allegato A), nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

Normativa provvedimenti disciplinari.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 15 - Cessione o trasformazione di azienda.

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 16 - Norma finale.

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

NORMA GENERALE DI CONVERSIONE ALL'EURO

1. Considerando quanto disposto:

- dal 2° periodo, comma 3, art. 4, Regolamento (CE) n. 1103/97 del Consiglio del 17.6.97, sul divieto di utilizzo di tassi inversi derivati dai tassi di conversione;
- dall'art. 5 del Regolamento di cui sopra sui criteri generali di arrotondamento, per eccesso o per difetto, al centesimo più vicino, per gli importi monetari da pagare o contabilizzare, in sede di conversione, da valori espressi in unità monetarie nazionali in unità di moneta unica europea. e sul principio generale che tali importi espressi in euro non possono che prevedere 2 cifre in centesimi;

e tenuto conto di quanto regolato dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.lgs 24.6.98 n. 213 in tema di conversione in euro di importi in lire, contenuti in strumenti giuridici diversi dalle norme vigenti, non costituenti autonomi importi valutari da contabilizzare o pagare;

la conversione in euro degli importi in lire (tutti espressi in migliaia), determinati dalla contrattazione nazionale, avviene attraverso l'utilizzazione dell'arrotondamento per eccesso del 2° decimale qualora il

3° decimale sia 5 o superiore; il 2° decimale viene lasciato inalterato qualora il 3° decimale sia 4 o inferiore.

2. In sede applicativa delle ulteriori conversioni in previsione della definitiva elaborazione dei prospetti paga in euro, dovrà operarsi nell'ambito di criteri tutelanti il generale principio di equipollenza.

Dichiarazione a verbale.

FEDERTRASPORTI, FENIT e ANAV, precisato che l'apporto delle aziende per la copertura della presente ipotesi di accordo è stabilito dal punto 7), Accordo preliminare 2.3.00 e preso atto degli impegni assunti da Governo, Regioni, Autonomie locali con l'Intesa del 27.11.00, rilevano che i costi derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo stimati in £ 460 miliardi complessivi a regime, non trovano soluzione oltre la naturale scadenza del 31.12.01. Pertanto, ferma restando la riserva di scioglimento di cui alla successiva dichiarazione, procedono alla firma della presente ipotesi accordo solo tenuto conto della volontà espressa dalle Istituzioni medesime di affrontare tale questione entro giugno 2001, congiuntamente ai problemi derivanti dalle dinamiche contrattuali oltre il 2001 con soluzioni strutturali atte a conseguire l'equilibrio finanziario delle imprese.

Dichiarazione a verbale.

FEDERTRASPORTI, ANAV e FENIT, in considerazione che gli impegni assunti da Governo, Regioni e Autonomie locali con l'Intesa 27.11.00 sono inscindibilmente collegati con l'applicazione della medesima ipotesi accordo, scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 20.12.00, al fine di conferirne esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

Dichiarazione a verbale.

Le OODD precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore previsti per le Regioni a statuto ordinario dovranno trovare adeguata estensione alle aziende associate che esercitano nei territori delle Regioni a statuto speciale.

Dichiarazione a verbale.

FAISA CISAL e UGL scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 16.12.00, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Dichiarazione a verbale.

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 16.12.00, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Tabella Allegato 1

nuove figure professionali	par	retrib. tabellare	indennità conting. + EDR	APA 1	APA
responsabile unità amm.va/tecnica complessa	250	1.825.000	1.074.240	74.188	142.857
professionale	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
coordinatore di esercizio	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
coordinatore	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
coordinatore ferroviario (pos. 2)	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
capo unità tecnica	205	1.496.000	1.057.963	60.834	117.143
coordinatore di ufficio	205	1.496.000	1.057.963	60.834	117.143
coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	1.474.000	1.057.963	59.944	115.429
specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
addetto all'esercizio	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
capo stazione	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
assistente coordinatore	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
tecnico di bordo	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
macchinista (pos. 4)	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
capo operatori	188	1.372.400	1.046.568	55.789	107.429
macchinista (pos. 3)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
operatore di esercizio (pos. 4)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
operatore certificatore	180	1.314.000	1.044.849	53.415	102.857
coordinatore della mobilità	178	1.299.400	1.044.849	52.822	101.714
collaboratore di ufficio	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
operatore di esercizio (pos. 3)	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
operatore tecnico	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
addetto alla mobilità	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
macchinista (pos. 2)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
capo treno (pos. 3)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
operatore qualificato (pos. 2)	160	1.168.000	1.039.009	47.726	91.429
operatore di gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
operatore di esercizio (pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
capo treno (pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
operatore qualificato di ufficio (pos. 2)	155	1.131.500	1.033.152	45.996	88.571
assistente alla clientela	154	1.124.200	1.033.152	45.700	88.000
macchinista (pos. 1)	153	1.116.900	1.033.152	45.403	87.429
operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	1.033.152	44.809	86.286
operatore di stazione (pos. 2)	143	1.043.900	1.033.152	42.435	81.714
operatore qualificato di ufficio (pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
operatore di esercizio (pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
operatore qualificato (pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
capo treno (pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000

operatore di stazione (pos. 1)	139	1.014.700	1.033.152	40.776	79.429
operatore della mobilità	138	1.007.400	1.033.152	40.776	78.857
capo squadra					
operatori di manovra	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
operatori di scambi cabina	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
operatore di ufficio	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
operatore di manutenzione	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
collaboratore di esercizio	129	941.700	1.026.599	38.281	73.714
operatore di manovra	123	897.900	1.026.599	36.974	70.286
capo squadra ausiliari	121	883.300	1.021.495	35.907	69.143
operatore generico	116	846.800	1.021.495	34.423	66.286
ausiliario	110	803.000	1.021.495	32.779	62.857
ausiliario generico	100	730.000	1.015.000	29.675	57.143

Tabella allegato 2

par	precedenti figure professionali	nuove figure professionali	par	ad personam apa 0	ad personam apa 1	ad personam apa 2
225	analista di sistemi	professional	230	148.094	153.286	158.477
206	analista programmatore	coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	169.623	175.503
188	capo tecnico	capo unità tecnica	205	15.708	16.241	16.775
188	capo ufficio	coordinatore di ufficio	205	15.708	16.241	16.775
188	programmatore	specialista tecnico/ammi- nistrativo	193	117.924	122.018	126.113
188	assistente 1° cl. ex CCNL 23.7.76 ad esaurimento	ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	117.924	122.018	126.113
173	capo operai assistente	operatori	188	23.157	23.838	24.519
173	/programmatore junior/capo turno oper. operaio tecnico	collaboratore di ufficio	175	127.204	131.688	136.172
159	/capo squadra op./coord. man.arm. addetto	operatore tecnico	170	39.872	41.324	42.777
159	operativo di gestione e/o stazione segretario	operatore di gestione	158	140.169	144.344	148.518
159	/operatore CED /capo sala reg. dati agente	operatore qualificato di ufficio (pos. 2) operatore	155	169.640	175.544	181.448

144	operativo di movimento e/o gestione addetto	di stazione (pos. 2)	143	128.256	132.825	137.394
144	a pratiche amministrative	lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	157.329	162.788
144	operaio qualificato	operatore qualificato (pos. 1)	140	151.870	157.329	162.788
126	capo manovra	capo squadra operatori di manovra	135	35.922	36.990	38.057
126	operatore scambi cabina	operatore di scambi cabina	135	35.922	36.990	38.057
126	impiegato generico	operatore di ufficio	130	75.279	77.831	80.382
126	operaio generico	operatore di manutenzione	130	75.279	77.831	80.382

(segue)

par	precedenti figure professionali	nuove figure professionali	ad personam apa 3	ad personam apa 4	ad personam apa 5	ad personam apa 6
225	analista di sistemi	professional coordinatore di ufficio	163.669	168.860	174.052	179.243
206	analista programmatore	con parametro ad esaurimento	181.384	187.265	193.146	199.026
188	capo tecnico	capo unità tecnica	17.308	17.841	18.374	18.908
188	capo ufficio	coordinatore di ufficio	17.308	17.841	18.374	18.908
188	programmatore	specialista tecnico /amministra- tivo	130.207	134.301	138.395	142.490
188	assistente 1° cl. ex CCNL 23.7.76 ad esaurimento	ex assistente la con parametro ad esaurimento	130.207	134.301	138.395	142.490
173	capo operai assistente	capo operatori	25.200	25.881	26.562	27.243
173	/programma- tore - junior/capo turno oper. operaio	collaboratore di ufficio	140.656	145.139	149.623	154.107
159	tecnico/capo squadra op./coord. man. arm. addetto	operatore tecnico	44.229	45.682	47.134	48.587

159	operativo di gestione e/o stazione segretario	operatore di gestione	152.693	156.867	161.042	165.216
159	/operatore CED/capo sala reg. dati agente	operatore qualificato di ufficio (pos. 2)	187.352	193.255	199.159	205.063
144	operativo di movimento e/o gestione addetto	operatore di stazione (pos. 2)	141.962	146.531	151.100	155.669
144	a pratiche amministrative	lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	168.247	173.706	179.165	184.624
144	operaio qualificato	operatore qualificato (pos. 1)	168.247	173.706	179.165	184.624
126	capo manovra	capo squadra operatori di manovra	39.125	40.193	41.261	42.328
126	operatore scambi cabina	operatore di scambi cabina	39.125	40.193	41.261	42.328
126	impiegato generico	operatore di ufficio	82.934	85.485	88.037	90.588
126	operaio generico	operatore di manutenzione	82.934	85.485	88.037	90.588

par	precedenti figure professionali	nuove figure professionali	par	ad personam apa 0	ad personam apa 1	ad personam apa 2
112	caposquadra manovali	capo squadra ausiliari	121	23.338	23.991	24.643
126	verificatore	operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	156.448	161.670
112	coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	operatore generico	116	62.695	64.831	66.967
112	centralinista portiere	ausiliario	110	109.924	113.704	117.485
100	/usciera/manovale/guardiano	ausiliario generico	100	86.028	88.995	91.962

(segue)

par	precedenti figure professionali	nuove figure professionali	par	ad personam apa 3	ad personam apa 4
112	caposquadra manovali	capo squadra ausiliari	121	25.295	25.947
126	verificatore	operatore generico con parametro ad esaurim.	121	166.893	172.115
	coordinatore				

112	ausiliari/add. man./add. arm.	operatore generico	116	69.103	71.239
112	centralinista portiere	ausiliario	110	121.265	125.046
100	/uscieri/manovale/guardiano	ausiliario generico	100	94.929	97.896

(segue)

par	precedenti figure professionali	nuove figure professionali	par	ad personam apa 5	ad personam apa 6
112	caposquadra manovali	capo squadra ausiliari operatore generico	121	26.600	27.252
126	verificatore	operatore generico con parametro ad esaurim.	121	177.337	182.559
112	coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	operatore generico	116	73.375	75.511
112	centralinista portiere	ausiliario	110	128.826	132.607
100	/uscieri/manovale/guardiano	ausiliario generico	100	100.863	103.830

par	precedenti figure profess.	nuove figure profess.	par	retrib. tabellare	indennità di cont. + EDR	apa 1	TDR
206	analista programm.	coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.963	61.361	118.286
188	coordinatore di stazione	coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.963	61.361	118.286

Tabella allegato 3 (verbale integrativo 25-1-2001)

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti 'ad personam' non definiti nella tabella allegata 2, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dall'1.1.01 ai CFL in servizio all'1.1.01 assunti in data anteriore al 27.11.00

liv.	retribuzione tabellare al 31.12.00	retribuzione tabellare dal 1.1.01
1°	1.610.398	1.808.511
2°	1.474.410	1.655.794
3°	1.345.577	1.511.112

4°	1.238.218	1.390.545
5°bis	1.188.117	1.334.281
5°	1.138.015	1.278.015
6°	1.030.656	1.157.448
7°	901.823	1.012.766
8°	801.620	900.236
9°	715.733	803.783

Tabella allegato 4

ACCORDO NAZIONALE 27 NOVEMBRE 2000

TABELLA RETRIBUZIONI PER I DIPENDENTI ASSUNTI
CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO DAL 27 NOVEMBRE 2000

area	figure professionali	par	retribuzione tabellare	indennità di contingenza + EDR	TDR
	responsabile unità				
1	amm.va/tecnica complessa	220	1.606.000	1.065.738	125.714
1	professional	200	1.460.000	1.057.963	114.286
	capo unità				
1	organizzativa/tecnica	200	1.460.000	1.057.963	114.286
2	coordinatore esercizio	190	1.387.000	1.050.204	108.571
2	coordinatore	190	1.387.000	1.050.204	108.571
	coordinatore ferroviario				
2	(pos. 2)	-	-	-	-
2	capo unità tecnica	185	1.350.500	1.046.568	105.714
2	coordinatore di ufficio	185	1.350.500	1.046.568	105.714
	coordinatore ferroviario				
2	(pos. 1)	182	1.328.600	1.046.568	104.000
	specialista				
2	tecnico/amministrativo	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	addetto all'esercizio	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	capo stazione	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	assistente coordinatore	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	capo operatori	168	1.226.400	1.039.009	96.000
2	coordinatore mobilità	158	1.153.400	1.039.009	90.286
2	addetto mobilità	150	1.095.000	1.033.152	85.714
3	tecnico di bordo	-	-	-	-
3	macchinista (pos. 4)	-	-	-	-
3	macchinista (pos. 3)	-	-	-	-
	operatore di esercizio				
3	(pos. 4)	-	-	-	-
3	operatore certificatore	170	1.241.000	1.044.849	97.143
3	collaboratore di ufficio	165	1.204.500	1.039.009	94.286
	operatore di esercizio				
3	(pos. 3)	-	-	-	-
3	operatore tecnico	160	1.168.000	1.039.009	91.429
3	macchinista (pos. 2)	-	-	-	-
3	capotreno (pos. 3)	-	-	-	-
	operatore qualificato				
3	di manutenzione (pos. 2)	-	-	-	-
3	operatore di gestione	148	1.080.400	1.033.152	84.571
	operatore di esercizio				
3	(pos. 2)	-	-	-	-
	operatore di movimento				
3	e gestione	148	1.080.400	1.033.152	84.571
3	capotreno (pos. 2)	-	-	-	-
	operatore qualificato				

3	di ufficio (pos. 2)	-	-	-	-
3	assistente clientela	144	1.051.200	1.033.152	82.286
3	macchinista (pos. 1)	147	1.073.100	1.033.152	84.000
3	operatore qualificato della mobilità	141	1.029.300	1.033.152	80.571
3	operatore di stazione (pos. 2)	-	-	-	-
3	operatore qualificato di ufficio (pos. 1)	130	949.000	1.026.599	74.286
3	operatore di esercizio (pos. 1)	134	978.200	1.026.599	76.571
3	operatore qualificato di manutenzione (pos. 1)	130	949.000	1.026.599	74.286
3	capo treno (pos. 1)	134	978.200	1.026.599	76.571
3	operatore di stazione (pos. 1)	129	941.700	1.026.599	73.714
3	operatore mobilità capo squadra	128	934.400	1.026.599	73.143
3	operatori di manovra operatore di scambi	125	912.500	1.026.599	71.429
3	cabina	125	912.500	1.026.599	71.429
3	operatore di ufficio	120	876.000	1.021.495	68.571
3	operatore manutenzione	120	876.000	1.021.495	68.571
3	collaboratore esercizio	119	868.700	1.021.495	68.000
3	operatore di manovra	113	824.900	1.021.495	64.571
4	capo squadra ausiliari	-	-	-	-
4	operatore generico	-	-	-	-
4	ausiliario	-	-	-	-
4	ausiliario generico	-	-	-	-

Verbale Integrativo 8-2-2001

Addì 8 febbraio 2001, presso la sede ASSTRA, si sono incontrate le OODD ASSTRA e ANAV e le OOSLL FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, al fine di completare il contenuto dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri.

A tale scopo le parti hanno definito la classificazione del personale addetto alla navigazione interna lacuale e le tabelle di derivazione e s'impegnano a continuare il confronto per definire il nuovo inquadramento per le altre sezioni dell'esercizio, approfondendo, altresì, la possibilità di definire un inquadramento per gli addetti alla navigazione fluviale.

Il presente accordo, pertanto, fa parte integrante dell'accordo predetto e viene trasmesso a cura delle parti al Ministero del lavoro.

ASSTRA
ANAV
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

AREA OPERATIVA ESERCIZIO

NAVIGAZIONE INTERNA LACUALE

AREA PROFESSIONALE 2

Mansioni di coordinamento/specialisti

CAPITANO - Parametro 210

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capitano N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in altri servizi in base a direttive dell'azienda.

CAPO TIMONIERE - Parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo timoniere N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale, nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in officina.

CAPO MOTORISTA - Parametro 193

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

MACCHINISTA/MOTORISTA - Parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di macchinista e di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo dei piroscafi conduce l'apparato motore e vapore e le apparecchiature ausiliarie e tecnologiche di bordo. A bordo delle motonavi svolge le stesse mansioni del capo motorista; svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina, con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

AREA OPERATIVA ESERCIZIO

NAVIGAZIONE INTERNA LACUALE

AREA PROFESSIONALE 3

Operatori

ADDETTO OPERATIVO DI GESTIONE - Parametro 175

Lavoratore che, in possesso di una approfondita conoscenza della materia tariffaria e dello svolgimento del servizio movimento, controlla la regolarità del servizio stesso ed effettua verifiche e controlli sulla emissione e contabilizzazione dei titoli di viaggio, sia a bordo delle navi che nelle biglietterie, agendo su disposizioni dell'ufficio controllo dei prodotti. Nei periodi in cui i servizi vengono ridotti o sospesi presta attività presso il medesimo ufficio.

PILOTA MOTORISTA - Parametro 175

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di conduttore di motoscafo e di motorista di motonave N.I. autorizzato, conduce natanti nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti, curando anche la conduzione dei loro motori e degli apparati ausiliari e tecnologici di bordo. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

MOTORISTA di 1a - Parametro 175

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, sulla base delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite nella qualifica di motorista 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 2a - Parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo di motonavi è addetto all'apparato motore 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 inquadrato nella qualifica di motorista di 1a.

TIMONIERE - Parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di timoniere N.I. autorizzato, viene imbarcato quale addetto al timone sulle navi della navigazione interna, quando previsto dalle tabelle approvate 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 - Parametro 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. (1)

(1) Il lavoratore che, sulla base delle esigenze aziendali, acquisisce i titoli professionali di fuochista abilitato e la qualifica di autorizzato viene inquadrato nella figura professionale di fuochista aiuto motorista, parametro 158.

CONDUTTORE DI NATANTE AUSILIARIO - Parametro 139

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo barca N.I., è addetto alla condotta di barche attrezzi o battipalo, battelli affossori, 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 - Parametro 139

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

ASSISTENTE DI BORDO - Parametro 139

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

MARINAIO - Parametro 121

Lavoratore che, agli ordini del comandante, svolge mansioni marinaresche di coperta o di macchina a bordo dei tipi di navi per i quali il decreto del Ministro dei trasporti prevede la presenza del marinaio. Quando non è imbarcato presta attività in officina e/o in scalo.

(CCNL 14-12-2004 art.4)

"Marinaio - parametro 129 (dopo 9 anni di mansioni effettive passa al Parametro 145)"

AREA PROFESSIONALE 4

Ausiliari e generici

ALLIEVO MARINAIO - Parametro 100

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle del marinaio. Dopo 6 mesi di navigazione viene inquadrato come marinaio.

AREA OPERATIVA SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ

AREA PROFESSIONALE 3

Operatori

ASSISTENTE ALLA CLIENTELA - Parametro 154

OPERATORE DELLA MOBILITÀ - Parametro 138

N.B.

Il profilo dell'operatore della mobilità viene integrato con il seguente alinea:

- compiti di assistenza all'attracco e partenza delle navi, nonché di imbarco e sbarco passeggeri e merci.

E. Tabelle di derivazione

E. 2/2 - AREA PROFESSIONALE 2a AREA OPERATIVA ESERCIZIO:
SEZIONE NAVIGAZIONE INTERNA LACUALE

188	capitano (LAC)	capitano (LAC)	210
173	capo timoniere (LAC)	capo timoniere (LAC)	193
173	capo motorista (LAC)	capo motorista (LAC)	193
173	macchinista - motorista (LAC)	macchinista - motorista (LAC)	193

E. 2/3 - AREA PROFESSIONALE 3a 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 1a (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 2a (LAC)	158
144	fuochista aiuto - motorista (LAC)	fuochista aiuto - motorista (LAC)	158
126	conduttore di natante ausiliario (LAC)	conduttore di natante ausiliario (LAC)	139
126	aiuto - motorista (LAC)	aiuto - motorista (LAC)	139
126	applicato di bordo	assistente di bordo (LAC)	139
126	fuochista abilitato (LAC)	(1)	
112	marinaio (LAC)	marinaio (LAC)	121

(1) Lavoratori da ricollocare ai sensi del punto 5, lett. D), Accordo 27.11.00.

E. 2/4 - AREA PROFESSIONALE 4a

100 allievo marinaio (LAC) allievo marinaio (LAC) 100

Nota al punto 4, lett. D, art. 2.

In conformità dell'art. 2, lett. A), punto 3, 4° periodo, al Capo Macchinista ex lege n. 30/78 ad esaurimento, già collocato al parametro 188, viene attribuita la figura professionale di capo motorista (LAC) con il parametro ad esaurimento 207.

Nota per la fase di 1a applicazione.

In fase di 1a applicazione le anzianità specifiche maturate nelle qualifiche precedenti concorrono con quelle previste dalle nuove figure professionali purché entrambe siano corrispondenti tra loro sulla base della tabella di derivazione.

E. 2/5 - AREA PROFESSIONALE 3a AREA OPERATIVA SERVIZI AUSILIARI
PER LA MOBILITÀ

112	addetto allo scalo (LAC)	(1)	
126	assistente di scalo (LAC)	operatore della mobilità	138
159	capo scalo (LAC)	assistente alla clientela	154*

(1) L'addetto allo scalo è ricollocato aziendaliemente, ai sensi dell'art. 2, lett. D), punto 5, Accordo nazionale 27.11.00.

(*) Agli attuali capi scalo (LAC) con parametro 159 è attribuito il parametro ad esaurimento 175.

Verbale Integrativo 4-4-2001

Addì 4 aprile 2001, presso la sede ASSTRA, si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA e ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, al fine di completare il contenuto dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri.

A tale scopo le parti hanno definito la classificazione del personale addetto alle funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie (FTA) e le relative tabelle di derivazione e s'impegnano a continuare il confronto per definire il nuovo inquadramento per le altre sezioni dell'esercizio.

Il presente Accordo, pertanto, fa parte integrante dell'accordo predetto e viene trasmesso a cura delle parti al Ministero del lavoro.

ASSTRA
ANAV
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

AREA OPERATIVA ESERCIZIO FUNICOLARI TERRESTRI ED AEREE

AREA PROFESSIONALE 2

Mansioni di coordinamento/specialisti.

Specialista (FTA) - parametro 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 3

Operatori.

Operatore FTA - parametro (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 l'emissione, 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.

E. TABELLE DI DERIVAZIONE

E.2/2 Area professionale 2^a. Area operativa esercizio: sezione funicolari terrestri ed aeree.

		capo unità tecnica	
		N.B. Il profilo del "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,"	
188	capo tecnico		205
	addetto movimento impianti a fune	lavoratore da riqualificare	(*)

(*) In attesa del riposizionamento di tali lavoratori con assegnazione di un nuovo profilo professionale agli stessi è assegnato il parametro ad esaurimento 190.

E.2/3 Area professionale 3^a. 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 di 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 vetture e alla manovra		
126	addetto scorta vetture	operatore FTA (pos. 1)	139
126	addetto gestione e stazione abilitato alla scorta vetture		
126	addetto gestione e stazione	operatore FTA (pos. 1)	139

E. 2/4 Area professionale 4^a.

112	addetto armamento (FTA)	operatore generico	116
-----	-------------------------	--------------------	-----

N.B. In relazione alle diverse situazioni in atto, in fase di applicazione ai fini della determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore (FTA), verranno valutate anche le anzianità maturate in qualifiche non espressamente individuate nelle tabelle C.2/7 e C.2/8.

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 3^a classe (*) (" " " " ")
- operaio di 2^a classe (*) (" " " " ")
- operaio di 1^a classe (*) (" " " " ")
- meccanico motorista (*) (" " " " ")
- guidatore (*) (" " " " ")

(*) Agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e manovra.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

C.2/7. 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) (*) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- sottocapo (stazioni-gestioni) (" " " ")
- conduttore-frenatore p.le (FTA) (" " " ")
- conduttore-frenatore FTA (" " " ")
- conduttore frenatore (" " " ")
- operaio di 3^a classe (*) (" " " ")
- operaio di 2^a classe (*) (" " " ")
- operaio di 1^a classe (*) (" " " ")
- meccanico motorista (*) (" " " ")
- guidatore (*) (" " " ")
- sottocapo (stazioni e gestioni) (" " " ")

(*) agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e manovra.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

C) MODALITA' DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI:

C.1/7

(CCNL 14-12-2004 art.4)

Figure professionali: Operatore (FTA)

- Parametro = 139 (1)
- Modalità di accesso = Parametro di accesso

- Parametro = 145
- Modalità di accesso = Al conseguimento dell'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune"

- Parametro = 158
- Modalità di accesso = 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)

- Parametro = 175
- Modalità di accesso = 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) Vedi C.2/7.

(3) Vedi C.2/8.

VERBALE INTEGRATIVO 10-10-2001

Addì 10 ottobre a Savona, presso la sede della Società Funiviaria Alto Tirreno, si sono incontrate

- le ODD ASSTRA (Paolo Ignesti e Aldo Giudice) e ANAV (Francesco Fortunato), assistite da Bruno de Ruvo e Mario Spotti della Società Funiviaria Alto Tirreno p. Az.;
- le OOSLL FILT-CGIL (Emilio Salvatori), FIT-CISL (Francesco Seghi e Michele Ragusa) e UILTRASPORTI (Goffredo Patriarca e Santino Fortino), assistite dalle rappresentanze confederali territoriali e aziendali (Giorgio Avanzino, Fulvio Berruti, Pier Giuseppe Bonifacino, Renato Ferraris, Umberto Firpo, Franco Lovesio),

al fine di completare il contenuto dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000

di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

AUTOFERROTRANVIERI

A tale scopo le parti hanno definito la classificazione del personale addetto alle Funivie Portuali (FP) e le relative tabelle di derivazione e s'impegnano a continuare il confronto per definire il nuovo inquadramento per le altre sezioni dell'esercizio.

Il presente accordo, pertanto, fa parte integrante dell'accordo predetto e viene trasmesso a cura delle parti al Ministero del lavoro.

AREA PROFESSIONALE 3^a

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)(*1)

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)(*2)

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)(*3)

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)(*4)

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 controllo delle linee funiviarie in supporto ai guardialinee.

Tutti i predetti lavoratori svolgono anche attività di manutenzione, pulizia e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

NOTE

1) I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/8;

2) I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/9;

- 3) I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/10;
- 4) I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C. 1/11.

MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI:

(CCNL 14-12-2004 art.4)
C. 1/8

Figure professionali: Guardialinee

- Parametro = 140
- Modalità di accesso = Parametro di accesso

- Parametro = 158
- Modalità di accesso = Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

- Parametro = 165
- Modalità di accesso = Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

(CCNL 14-12-2004 art.4)
C. 1/9

Figure professionali: Manovratore AS/MO/LOC

- Parametro = 140
- Modalità di accesso = Parametro di accesso

- Parametro = 158
- Modalità di accesso = Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)

- Parametro = 165
- Modalità di accesso = Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)

(CCNL 14-12-2004 art.4)
C. 1/10

Figure professionali: Operatore qualificato Funivie portuali

- Parametro = 140
- Modalità di accesso = Parametro di accesso

- Parametro = 158
- Modalità di accesso = Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)

- Parametro = 165
- Modalità di accesso = Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)

C.1/11

figure professionali	parametri	modalità di accesso
operatore funivie portuali	123	parametro di accesso
"	130	dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (4)
"	139	dopo 12 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (4)

(3) vedi C.2/11

(4) vedi C.2/12

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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

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 legge 1.2.78 n. 30);
- capo manovratore (ex legge 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time, sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato, sono computate per intero.

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

E) TABELLE DI DERIVAZIONE

E 4/3 AREA PROFESSIONALE 3^a

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FUNIVIE PORTUALI

159 capo squadra operai (*) addetto stazioni intermedie (FP)	tecnico funivie portuali operatore qualificato	175
144 con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica guardialinee (FP) con 16 anni	funivie portuali (parametro 3°) guardialinee	165
144 d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica macchinista di manovra (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie	(parametro 3°)	165
144 della qualifica manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	manovratore AS/MO/LOC (parametro 3°)	165
144 guardialinee (FP) manovratore gru e/o pale	guardialinee (parametro 2°)	158
144 meccaniche (FP)	manovratore AS/MO/LOC (parametro 2°)	158
144 macchinista di manovra (FP)		
144 addetto stazioni intermedie (FP)	operatore qualificato funivie portuali (parametro 2°)	158
126 capo manovra (FP) (**)		
126 manovratore impianti (FP)	operatore funivie portuali (parametro 3°)	139
126 operaio di esercizio (FP) addetto di esercizio (FP)		
112 con 12 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura addetto di esercizio (FP)	operatore funivie portuali (parametro 3°)	139
112 con 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura	operatore funivie portuali (parametro 2°)	130
112 addetto di esercizio (FP) addetto manovre e scambi	operatore funivie portuali (parametro 1°)	123
112 (FP) (**)		
112 segnalatore (FP) (**)		

(*) Lavoratore che svolge prevalentemente mansioni nel settore dell'esercizio delle funivie portuali.

(**) Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate.

Art. 1 - PREMESSA

Le parti si impegnano ad attivare le proprie istanze, a tutti i livelli, per assumere iniziative comuni tese a realizzare gli obiettivi di cui al presente articolo.

A tal fine, le parti condividono quanto segue:

1) È interesse comune contribuire allo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio, la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza, e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale nel settore.

2) È esigenza condivisa quella di avviare, nelle sedi dell'Osservatorio già previste o in altre da costituire, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico locale, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale.

3) È opportuno sviluppare nel settore un sistema di formazione professionale continua, utilizzando ed estendendo agli addetti le agevolazioni previste in sede comunitaria. Nelle sedi di confronto le parti definiranno le modalità formative tali da realizzare anche adeguati livelli di conoscenza delle problematiche afferenti la mobilità collettiva.

4) È interesse comune indirizzare lo sviluppo delle relazioni industriali verso modelli e contenuti coerenti con il processo di trasformazione del settore.

5) La crisi economica in cui versa il settore impone la necessità di urgenti interventi strutturali sul piano delle risorse e della certezza delle regole, tali da consentire la ripresa del processo di risanamento ed efficientamento delle aziende finalizzato allo sviluppo del TPL, avviata con l'accordo nazionale 27 novembre 2000.

6) L'attuazione in ciascuna delle sedi istituzionali coinvolte degli impegni contenuti nel verbale di riunione sottoscritto presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 18 novembre 2004, con particolare riferimento a quelli assunti dal Governo (200 milioni di euro) e dalle Regioni (60 milioni di euro), in ordine ai finanziamenti previsti per il settore per gli anni 2005 e seguenti, consente di acquisire un quadro di compatibilità finanziaria nell'ambito del quale risolvere almeno le partite contrattuali di natura economica relative al rinnovo 2004-2005.

Art. 5 - ASSEGNO PEREQUATIVO

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 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è riconosciuto un assegno perequativo lordo di _ 18 che rientra nella retribuzione normale.

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.

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

Art. 6 - PERMESSI RETRIBUITI

Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:

- dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;
- dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;

al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:

-durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruita per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;

-durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con tre giorni di anticipo. Ove i permessi non possono essere usufruiti, per le citate esigenze di servizio, entro l'anno in cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

Art. 7 - CLAUSOLA SOCIALE

In caso di subentro di azienda a qualunque titolo, anche a seguito dell'espletamento di procedure di affidamento concorsuale dei servizi di trasporto pubblico locale, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante è disciplinato dall'art. 26 dell'all. A) al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148.

Al personale interessato verrà conservato il trattamento economico e normativo e l'inquadramento rivenienti dal CCNL 23 luglio 1976 e successivi accordi nazionali modificativi ed integrativi.

Viene inoltre assicurata, ai sensi dell'art. 2, punto 11) dell'accordo nazionale 27/11/2000 l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza.

L'impresa subentrante garantirà, al momento del subentro, l'applicazione dei contratti in essere nell'azienda cedente.

Le parti a livello aziendale negozieranno le modalità di armonizzazione in caso di trattamenti differenziati.

Gli accordi aziendali in materia, ove già stipulati alla data di sottoscrizione del presente accordo nazionale, restano confermati.

Art. 8 - FORMAZIONE PERMANENTE - DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 53 del CCNL 23 luglio 1976 e dall'accordo nazionale 10 febbraio 1978, le aziende, previo esame congiunto con le OOSLL competenti, promuoveranno processi di formazione professionale continua del personale avvalendosi delle opportunità a tale scopo offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale.

In tale contesto, le parti nazionali valuteranno la compatibilità della previsione di cui al citato articolo 53 del CCNL 23 luglio 1976, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo (legge n. 53/2003).

Art. 9 - CRAL

Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'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. 10 - PATENTE DI GUIDA - DISCIPLINA PER IL RECUPERO DEI PUNTI

Qualora nell'espletamento delle mansioni, al personale addetto alla guida dei veicoli utilizzati dell'azienda siano stati detratti punti dalla patente e sia necessaria la frequenza di corsi, l'impresa si farà carico degli oneri conseguenti alla predetta frequenza, che avverrà fuori dell'orario di lavoro. Ove ne ricorrano gli estremi resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente assunti a suo carico.

Fermo restando la vigente disciplina in materia, le parti si impegnano ad inviare un avviso comune al Ministro delle infrastrutture e dei trasporti per ottenere una soluzione legislativa del problema, in linea con quanto già proposto per le altre categorie di trasporto.

Art. 11 - AUMENTI RETRIBUTIVI

A copertura del periodo 1/01/2004 - 30/11/2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma omnicomprensiva pari a 500 _ lordi al parametro 175 (da riparametrare). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993 a titolo di IVC e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio - novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del TFR.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

- 50% con la retribuzione del mese di gennaio 2005;
- il restante 50% con la retribuzione del mese di marzo 2005.

Tale importo sarà, comunque, erogato anche ai lavoratori assunti per attività stagionali che abbiano svolto almeno 120 giorni di prestazione lavorativa. Quest'ultima norma ha carattere speciale e quindi non è suscettibile di interpretazione estensiva

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica è incrementato di _ 105 lordi alle seguenti decorrenze:

-1/12/2004: 40 euro;

-1/06/2005: 30 euro;

-1/09/2005: 35 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, TFR.

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Art. 12 - STESURA DEL TESTO UNICO

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino a oggi, di pervenire entro il 31 maggio 2005 alla stesura del testo unico di categoria. A tale scopo viene istituita una commissione mista che avvierà i lavori a partire dal mese di febbraio 2005.

Art. 13 - ESIGIBILITÀ

Le parti, considerati gli obiettivi contenuti nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo si impegnano ad ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza nell'attuazione a livello aziendale di quanto stabilito a livello nazionale ovvero nella contrattazione di secondo livello per le materie alla stessa demandate.

Art. 14 - INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI

Le disposizioni del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 15 - DECORRENZA E DURATA

La presente ipotesi di accordo, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli, decorre dalla data del 18 novembre 2004 e avrà scadenza al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

DICHIARAZIONI A VERBALE DELLE PARTI

ASSTRA ed ANAV, scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, al fine di conferirne esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi organismi associativi.

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Le parti precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore dovranno essere erogati secondo modalità che garantiscano la copertura degli oneri rivenienti dalla presente ipotesi di accordo anche alle aziende associate operanti nei territori delle regioni a statuto speciale.

31 Gennaio 2007