

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione (A.N. 28.11.2015; A.N. 27.11.2000 [*])

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, *su funivie portuali, su funicolari terrestri ed aeree assimilate, per atto di concessione alle ferrovie* [*], nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

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

Art. 2 - Materie ed istituti riservati all'area nazionale (art. 2, A.N. 7.2.1991 [*]; art. 7, A.N. 25.7.1997; A.N. 27.11.2000 [**]; A.N. 14.12.2004; A.N. 28.11.2015 [**])

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

- anzianità di servizio;
- *classificazione del personale*; [**]
- quadri;
- *orario di lavoro*; [***]
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- competenze accessorie unificate;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- *festività*; [***]
- traslochi;
- permessi retribuiti;
- assegno perequativo;
- trattamento di fine rapporto, salva l'eventuale disciplina di secondo livello;
- *relazioni industriali nazionali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento*;
- *diritti sindacali* [***];
- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- benemerienze nazionali;
- previdenza complementare;

- *welfare* [***];
 - congedo matrimoniale;
 - *mercato del lavoro: contratto a termine, lavoro a tempo parziale, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, somministrazione a tempo determinato, telelavoro* [***];
 - avventiziato;
 - trattamento per i dipendenti dell'area operativa "servizi ausiliari della mobilità;
 - reperibilità;
 - trattamento economico di malattia ed infortunio;
 - maternità;
 - procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
 - *procedure di mediazione e raffreddamento* [*];
 - disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero;
 - *regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU)* [***];
 - norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - diritti sociali ed individuali: pari opportunità e azioni positive; permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori ed utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espianti, AIDS;
 - disciplina generale delle attività ricreative e culturali;
 - *permessi ex lege 104/1992*;
 - *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*;
 - *Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale*;
 - *Patente di guida e CQC*;
 - *Provvedimenti per il contrasto all'evasione tariffaria.* [***]
- Appartengono, inoltre, alla esclusiva competenza dell'area nazionale gli istituti e le materie non espressamente demandati all'area aziendale.

CAPO II - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3 - Relazioni industriali

(art. 1, A.N. 28.11.2015)

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

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

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

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

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

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

- verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 9, lett. A);
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 9, lett. B).

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di

sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;

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

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

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

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

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

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

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

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

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

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

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

con il compito di:

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

- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

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

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

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

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO ¹

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

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

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

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31.12.2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

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

A) Fase dell'informativa nazionale

¹ V. anche articolo 94.

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

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

B) Fase dell'informativa aziendale

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

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

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

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

Art. 4 - Assetti contrattuali

(art. 2, A.N. 28.11.2015)

1. Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 2, primo capoverso, della Premessa, e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl), 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), 10 febbraio 2014 (Confservizi-Cgil, Cisl, Uil), 10 marzo 2014 (Confservizi-Cisal) e 17 marzo 2014 (Confservizi-Ugl), le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

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

- un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, secondo quanto previsto dall'art. 7.

Art. 5 - Contratto collettivo nazionale di lavoro

(art. 3, A.N. 28.11.2015)

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

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale ed in coerenza con quanto previsto dall'articolo 2, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.

2. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto stabilito dal comma 1 e secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1.

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

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

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

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

7. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce l'indennità di vacanza contrattuale (IVC) di cui all'art. 1, paragrafo "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro", dell'AN 25 luglio 1997."

Art. 6 - Secondo livello di contrattazione

(art. 4, A.N. 28.11.2015)

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni

Sindacali stipulanti il CCNL, nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 4 del presente accordo così come attuata, per quanto di competenza del CCNL, ai sensi dell'art. 15, ovvero le RSU già in carica alla data di sottoscrizione del 28 novembre 2015 ed elette mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;
- su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'AN 28 marzo 1996.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 87 persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

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

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

6. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 7, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:

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

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data del 28 novembre 2015 continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 4, comma 1 i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria

continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza degli Accordi Interconfederali medesimi, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 7 - Area aziendale
(art. 3, A.N. 12.7.1985)

Sono propri del livello aziendale:

- a) tempestiva informativa sulle proposte di variazione dei programmi di esercizio da dare dalle aziende alle RSU/RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti;
- b) fattiva e concreta partecipazione delle RSU/RSA e delle articolazioni territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali con il fine di realizzare la migliore efficienza dei servizi forniti alla collettività.
In tale ambito le aziende si impegnano a fornire, nel corso di apposito incontro annuale, informazioni preventive in ordine a:
 - piani di riorganizzazione, ristrutturazione, risanamento, potenziamento dei servizi, anche in rapporto alle proposte che le aziende avanzano agli enti competenti in merito all'assetto del territorio, ai piani regolatori, alla viabilità, al traffico ed alla priorità per il pubblico trasporto;
 - programmi di investimento in rapporto ai contributi e ai finanziamenti per le aziende del settore;
- c) preventivo e periodico esame tra le aziende e le RSU/RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sui problemi relativi alle condizioni ambientali; ai ritmi e turni di lavoro; alla medicina preventiva ed infortunistica, all'epoca di godimento delle ferie; alla disciplina di godimento del diritto allo studio; alla partecipazione consultiva nelle commissioni di concorsi e prove d'arte per promozioni ed avanzamenti; all'istituzione di corsi di formazione e riqualificazione professionale; alla disciplina dello straordinario nei limiti previsti dal successivo articolo 81; all'accertamento dei posti di lavoro in organico, disponibili o che si possano rendere disponibili, ai fini dell'assegnazione a diversa qualifica dei lavoratori divenuti permanentemente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, in applicazione delle norme di legge in materia; all'assegnazione a diverse mansioni dei lavoratori divenuti temporaneamente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, secondo giudizio medico reso nelle forme di legge;
- d) esame congiunto tra le aziende e le RSU/RSA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ovvero riconosciute aziendalmente delle proposte di formulazione dei regolamenti per le promozioni e gli avanzamenti da sottoporre, ove necessario, agli organi competenti;
- e) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti o riconosciute in azienda sui seguenti istituti nei limiti di applicabilità degli stessi come regolamentati dagli articoli di seguito richiamati: nastro lavorativo, numero e durata delle riprese, intervalli fra le riprese, modalità di cambio, tempi accessori per il personale viaggiante e graduato, eccedenze nastro lavorativo, trattamento economico ai guardabarriere, indennità di trasferta, fornitura dell'alloggio e corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio, attuazione delle procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;

- f) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti con il concorso delle R.S.U/RSA per la definizione del premio di risultato secondo modalità, contenuti e limiti di cui all'articolo 87.

Art. 8 - Procedure di negoziazione a livello aziendale

(art. 5, A.N. 28.11.2015)

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui all' art. 6, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2, del presente CCNL, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1 del presente CCNL.

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

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

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

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

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

Art. 9 - Procedure di mediazione e raffreddamento

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

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

1. Nei casi di vertenze collettive attinenti l'applicazione di accordi collettivi e/o la loro interpretazione, entro 10 giorni dalla contestazione scritta e adeguatamente motivata della violazione, con relativa richiesta di apertura del confronto, il medesimo dovrà avviarsi.

2. Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli superiori i quali procederanno entro 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

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

B) Contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL

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

Art. 10 - Cessione, trasformazione e subentro di azienda

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

1. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990, come modificata dal DLGS n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
2. *In caso di subentro di azienda a qualunque titolo, anche a seguito dell'espletamento di procedure di affidamento concorsuale dei servizi di trasporto pubblico locale, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante è disciplinato dall'art. 26 dell'allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148. Al personale interessato verrà conservato il trattamento economico e normativo e l'inquadramento riveniente dal presente CCNL. Viene inoltre assicurata, ai sensi dell'articolo 35, lett. A), punto 11 del presente CCNL, l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza. L'impresa subentrante garantirà, al momento del subentro, l'applicazione dei contratti in essere nell'azienda cedente.*
3. *Le parti a livello aziendale negozieranno le modalità di armonizzazione in caso di trattamenti differenziati. Gli accordi aziendali in materia, ove già stipulati alla data del 14 dicembre 2004 restano confermati [*].*
4. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da cambi di appalto, processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante avviene secondo quanto previsto dal comma 2, primo periodo del presente articolo e con prosecuzione senza soluzione di continuità dei contenuti dei rispettivi rapporti di lavoro.

Art. 11 - Appalti
(art. 16, A.N. 28.11.2015)

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al DLG n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

CAPO III - DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Contributi sindacali
(art. 6, A.N. 28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016 [*])

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.
3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
A far data dal 1° gennaio 2016 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.
4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.
Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2017 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.
5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:
 - retribuzione tabellare,
 - ex indennità di contingenza + EDR,
 - scatti di anzianità.

Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo. *L'adeguamento del contributo sindacale al minimo si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda, in forza del testo unico sulla rappresentanza* [*].

Fermo restando il termine del 1° gennaio 2016 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

L'allineamento dell'importo del contributo sindacale operato ai sensi del secondo, ovvero del terzo capoverso del presente comma, ha luogo sulle deleghe inoltrate all'azienda fin no al 31 dicembre 2015, che restano valide, salvo revoca individuale.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al DLGS 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al DLGS n. 196/2003, la dicitura:

“Ricevuta l’informativa sull’utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell’art. 13 del DLGS n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l’iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all’adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti”.

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

9. La disciplina di cui al presente articolo dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (*Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL.

Art. 13 - Affissione (art. 7, A.N. 28.11.2015)

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 14 - Permessi sindacali ²

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

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o alle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, nonché di altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e ai lavoratori che, in rappresentanza delle predette Organizzazioni Sindacali, partecipino ad altri organismi nazionali, anche istituzionali, saranno concesse giornate di permesso retribuito, anche frazionabili, secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui al precedente capoverso, complete dell'indicazione delle aziende dalle quali detti lavoratori dipendono, e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, utilizzando i modelli allegati al presente Capo III, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni Sindacali *stipulanti il presente accordo*[*] alla struttura nazionale dell'Associazione Datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata.

Le strutture nazionali delle Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda e non stipulanti il presente accordo dovranno inoltrare le stesse comunicazioni direttamente alle aziende interessate [*].

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

- della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;
- dei componenti la RSU, per i permessi di cui all'art. 15, comma 4, punto 4.4. secondo e terzo capoverso, del presente accordo;
- dei RLS, per i permessi di cui all'art. 19, comma 2, terzo capoverso del presente accordo.

4. La richiesta di fruizione dei permessi sindacali va inviata all'azienda in forma scritta, con esatta indicazione delle generalità del lavoratore e dei giorni di calendario interessati dal permesso. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende ricomprese nell'ambito del campo di applicazione del presente accordo, detta richiesta va inoltrata all'azienda, eccetto i casi urgenti, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, termine elevato a cinque giorni di calendario qualora la richiesta si riferisca a più di tre giornate consecutive di permesso, fermi restando, in entrambi i casi, eventuali termini diversi concordati tra le parti a livello aziendale.

Il frazionamento del permesso richiesto è ammesso fin a mezza giornata lavorativa, a condizione che tale modalità di fruizione risulti possibile considerate le esigenze di servizio e senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

5. L'eventuale diniego da parte dell'azienda alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o, previo opportuno preavviso, di particolarmente elevata difficoltà gestionale.

² V. Allegati: 3) Allegato n. 1/a A.N. 28.11.2015; 4) Allegato n. 1/b A.N. 28.11.2015.

6. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7, le Organizzazioni Sindacali aventi titolo dispongono di un monte ore annuo di permessi retribuiti per motivi sindacali, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, calcolato sul numero dei dipendenti di ruolo ed il numero degli iscritti rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente a quello considerato e sulla base dei seguenti criteri:

- a. n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da attribuire ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali riconosciute in azienda;
- b. n. 150 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda in base alla rappresentatività nazionale;
- c. n. 175 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda in proporzione al numero degli iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 12 del presente CCNL;
- d. n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti per le Organizzazioni Sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle RSU di cui all'art. 15, del presente CCNL, ovvero, anche se costituite antecedentemente, mediante regolamento aziendale applicativo dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, da ripartire tra le stesse in proporzione al numero dei voti validi conseguiti dalle rispettive liste.

6.1. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a *part time* a tempo indeterminato sono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato sono calcolati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro dell'ultimo biennio.

6.2. Ferma restando la vigenza degli accordi aziendali in essere ivi compresi quelli con un numero di permessi inferiore al monte ore di cui al comma 6 e fatta salva la riduzione di cui al c. 6.4, al fine di conseguire una razionalizzazione dei costi, esclusivamente nel caso in cui il numero dei permessi di cui al presente articolo (e cioè con esclusione dei permessi per le RSA, RSU e per quelli di cui al successivo comma 6.8.) risulti eccedente rispetto alla somma dei permessi sindacali calcolati ai sensi del comma 6 del presente articolo, le parti procedono a livello aziendale all'adeguamento degli accordi di secondo livello esistenti, previa riduzione con le modalità di cui ai successivi commi 6.3., 6.4., 6.5., 6.6.

Il monte ore dei permessi sindacali, calcolato con le modalità di cui al precedente comma 6 è utile per le aziende di nuova istituzione nonché per poter essere comparato con il monte ore degli accordi aziendali vigenti. In mancanza di accordi aziendali, la comparazione del monte ore di cui al precedente comma 6, avverrà con il monte ore dei permessi fruiti a tale titolo nel 2014 da tutte le Organizzazioni sindacali presenti in azienda. Se il monte ore previsto dagli accordi aziendali vigenti, ovvero, in sua assenza, quello dei permessi fruiti nel 2014 risultino inferiori rispetto al monte ore di cui al comma 6 non si avrà riduzione. Nel caso in cui la comparazione risulti superiore, la riduzione dei permessi avverrà solo sulla parte eccedente, con le modalità previste dal comma 6.4 [].*

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

6.4. La riduzione, da computarsi esclusivamente sull'eventuale eccedenza e da effettuarsi una sola volta nell'arco di vigenza contrattuale nei termini indicati al successivo periodo, determina il nuovo monte ore aziendale. La riduzione dell'eccedenza sarà del:

- 10%, se la parte eccedente ha un valore superiore al 70% del monte ore di cui al comma 6;
- 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al comma 6;

- 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al comma 6.5. Individuata la somma complessiva delle ore di permesso oggetto di riduzione le organizzazioni sindacali riconosciute e presenti in azienda procedono, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad una intesa tra loro sulla ripartizione del nuovo monte ore aziendale, dandone comunicazione all'azienda.

6.6. Decorso il termine indicato, al precedente comma 6.5. in mancanza di accordo, l'azienda procede alla riduzione dell'eccedenza in proporzione al monte ore preesistente, assegnato alle singole OO.SS. a titolo di permessi retribuiti ai sensi del presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di disponibilità dei dati di rappresentatività certificati dall'INPS ai sensi della Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1 del presente CCNL, l'assegnazione alle singole Organizzazioni Sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal comma 6, lettera d, secondo quanto di seguito previsto:

- 8% da suddividere in parte uguali;
- 42% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività nazionale;
- 50% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività aziendale.

In attesa dei suddetti dati di rappresentatività certificati dall'INPS, entro il 30 giugno 2016 le Associazioni Datoriali interessate forniranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati associativi da utilizzare transitoriamente per lo stesso fine. In caso di comprovate difformità, le parti effettueranno una specifica verifica congiunta per accertarne la correttezza.

6.7. Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni organizzazione sindacale se avente nel complesso sino a 70 dipendenti;
- 2 agenti per ogni organizzazione sindacale se avente nel complesso da 71 a 500 dipendenti;
- 3 agenti per ogni organizzazione sindacale aventi nel complesso da 501 a 1.500 dipendenti;
- 4 agenti per ogni organizzazione sindacale ed aventi nel complesso da 1.501 a 3.000 dipendenti;
- 5 agenti per ogni organizzazione sindacale per le aziende superiori a 3.000 dipendenti.

Per le aziende territorialmente plurilocalizzate, in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, per i limiti di cui al precedente periodo si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate.

6.8. Per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL sono assegnate per la vigenza del presente rinnovo n. 22.000 ore annue, a titolo di permessi per dirigenti sindacali degli organismi direttivi nazionali e/o per incarichi di pertinenza nazionale.

Tali permessi sono gestiti dalle segreterie nazionali che ne comunicheranno la ripartizione per l'anno successivo entro il 31 dicembre.

In mancanza di tale comunicazione si procederà alla ripartizione secondo le percentuali comunicate in precedenza. La fruizione di tali permessi è attivata dalla preventiva indicazione all'associazione datoriale di riferimento del nominativo dell'interessato del numero di ore e dell'azienda di appartenenza. Per le aziende associate ad ASSTRA, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo dispongono in relazione al predetto monte complessivo di un numero di permessi pari al prodotto di 18 minuti per il numero dei lavoratori in forza computato al 30 settembre dell'anno precedente.

Detti permessi non potranno eccedere, per le aziende fino a 500 dipendenti, la misura massima di 800 ore annue.

6.9. Il valore orario convenzionale di un dirigente sindacale in permesso continuativo è pari a 1.600 ore anno, salvo quanto diversamente previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia.

7. Il precedente comma 6 non si applica alle aziende associate all'ANAV le quali, indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2 del presente articolo, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni organizzazione sindacale se aventi nel complesso sino a 100 dipendenti;
- 2 agenti per ogni organizzazione sindacale se aventi nel complesso da 101 a 1.000 dipendenti;
- 3 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere extraurbano ed aventi nel complesso da 1001 a 1.500 dipendenti
- 3 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere urbano ed aventi nel complesso da 1.001 a 2.000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere extraurbano con più di 1.500 dipendenti e con più di 2.000 dipendenti se a carattere urbano.

Per le aziende con Uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazioni), in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate, quando si tratti di riunioni degli Organi sindacali provinciali o regionali, rispettandosi, in relazione a quest'ultimo numero, le corrispondenti limitazioni numeriche innanzi stabilite.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili nelle aziende con almeno 16 dipendenti e di otto ore mensili nelle aziende con meno di 16 dipendenti.

8. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 della L. 300/1970 in materia di aspettativa non retribuita, per la durata del loro mandato, per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali presso strutture nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Fatti salvi termini e modalità diversi vigenti a livello aziendale, la richiesta di fruizione di detta aspettativa va effettuata in forma scritta all'azienda, entro il ventesimo giorno precedente il decorso dell'aspettativa medesima, da parte della struttura sindacale territorialmente competente ed avente titolo, e si intende tacitamente rinnovata fino a diversa comunicazione scritta della struttura sindacale medesima, da inviare all'azienda almeno 20 giorni prima del termine del periodo di aspettativa in corso di fruizione da parte del lavoratore.

9. I permessi sindacali devono essere fruiti nell'anno di maturazione.

10. Il permesso sindacale continuativo, per almeno tre mesi, assorbe i riposi giornalieri e periodici, le giornate pre-lavorate, le festività, ivi comprese quelle soppresse, ed ogni altra giornata di mancata prestazione anche se determinata a livello aziendale, qualora tali assenze cadano all'interno, ovvero precedano o seguano senza soluzione di continuità i predetti permessi.

Il dirigente sindacale in permesso continuativo, nei limiti di cui al capoverso precedente, deve fruire delle ferie maturate nel periodo di distacco oppure saranno considerate dall'azienda come godute.

Art. 15 - Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori ³
(art. 9, A.N. 28.11.2015)

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

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

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

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

- per le RSU, ai sensi del comma 4 del presente articolo;
- per le RSA, ai sensi dell'art. 16, dell'art. 17 e dell'art. 18 confermati in attuazione, per quanto di competenza del CCNL, della Parte Seconda (*Regolamentazione della rappresentanza in azienda*) e della Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*), degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL.

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

4.1. Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL. Tale Regolamento può integrare le disposizioni degli Accordi Interconfederali in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali e dal presente accordo.

4.2. Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della RSU:

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

- Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente accordo;
- altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente accordo;

b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

- Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. a) del presente punto 4.2;

³ V. Allegati: 5) Accordo Interconfederale del 20.12.1993; 6) Accordo Interconfederale 2014; 7) Accordo Nazionale 28.3.1996.

- Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi e alle condizioni previste dal punto 4.8., secondo capoverso, del presente comma 4.

In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la RSU uscente, ove validamente esistente, qualora, decorsi tre mesi dalla sua scadenza triennale e fermo restando quanto previsto dal punto 4.1 del presente comma 4, le strutture sindacali aventi titolo ai sensi del primo capoverso, lett. b), del presente punto 4.2 non abbiano attivato detta iniziativa.

4.3. Fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del presente punto 4.3, il numero massimo dei componenti la RSU è così individuato:

- 3 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 70 dipendenti;
- 7 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 150 dipendenti;
- 9 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 300 dipendenti;
- 13 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 500 dipendenti;
- 17 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 1000 dipendenti;
- 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 1500 dipendenti;
- 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 2000 dipendenti;
- 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 2500 dipendenti;
- 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fi no a 3000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui all'ultimo alinea precedente.

Il precedente capoverso non si applica alle aziende associate ANAV per le quali continua a farsi riferimento al numero di componenti RSU previsto dalla Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 3, degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria - Cgil, Cisl, Uil; Confindustria - Ugl) e 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisl).

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la RSU da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente accordo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fi no alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento, tutte le RSU eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fi ni dell'individuazione del numero dei componenti delle RSU da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo accordo tra le parti.

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni diff ormi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 3, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente CCNL, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

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

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

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;
- un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200, ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente CCNL, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'art. 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

4.5. Ai fini del presente CCNL, sono motivo di decadenza dalla carica di componente la RSU, con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:

- a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:
 - revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto;
 - iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;
- b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;
- c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;
- d) cessazione del rapporto di lavoro.

4.6. Le decisioni della RSU eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del CCNL, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

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

4.7. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, con esclusione:

- dei componenti la Commissione Elettorale;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del

punto 4.8, secondo capoverso, lett. b), ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso del medesimo punto 4.8.

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende che applicano il presente CCNL e del conseguente rapporto contrattuale con l'Ente pubblico affidante, non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

- incarico esecutivo in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarico di formale rappresentanza degli stessi;
- incarico in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche;
- incarico attribuito da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

4.8. All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al punto 4.2 del presente comma 4.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono inoltre concorrere le liste presentate da Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

a) accettino espressamente, integralmente e formalmente, anche in nome e per conto dei propri candidati, i contenuti degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL, lo specifico Regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della RSU di cui al punto 4.1 del presente comma 4, nonché le disposizioni

attuative in materia di esercizio del diritto di sciopero vigenti in azienda, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa all'azienda prima della pubblica affissione delle liste ammesse all'elezione;

b) siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

4.9. Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito Regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1. del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a favorire un'adeguata rappresentanza di genere e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della RSU.

4.10. Per le aziende plurilocalizzate su più ambiti provinciali, ai fini dell'individuazione del Comitato dei Garanti si fa riferimento per competenza alla Direzione Territoriale del Lavoro nella cui giurisdizione si colloca la sede principale dell'azienda/unità produttiva ove si elegge la RSU.

4.11. La RSU è operativa dal momento in cui, definiti gli adempimenti successivi alle votazioni e gli eventuali ricorsi, vengono validamente comunicati all'azienda da parte delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo i nominativi di un numero pari al 50%+1 dei componenti la RSU da eleggere.

4.12. Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di RSU alla Parte Seconda e alla Parte Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1., del presente CCNL.

4.13. Per le RSU elette in data antecedente al 28.11.2015 resta in vigore, fino al loro rinnovo: - qualora elette con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale;

- per le altre RSU, quanto previsto dall'A.N. 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle RSU nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto" qualora l'azienda rientri nel campo di applicazione del predetto AN, nonché quanto di ulteriore per le medesime RSU eventualmente definito tra le parti a livello aziendale.

Art. 16 - Istituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali

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

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono istituire nelle singole aziende, con la partecipazione soltanto dei lavoratori da queste dipendenti, loro organismi di rappresentanza.
2. Ciascuno di tali organismi può strutturarsi secondo le proprie esigenze interne ma la sua funzione di rappresentanza si esercita unitariamente nei confronti dell'azienda.
3. Le organizzazioni dei lavoratori che istituiscano le proprie rappresentanze sindacali aziendali devono darne comunicazione per iscritto alla azienda interessata e all'associazione sindacale a cui questa aderisca, precisando, inoltre, i nominativi dei dirigenti le rappresentanze sindacali medesime.

Art. 17 - Permessi ai dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali

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

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
2. Detti permessi competono:
 - a) nelle aziende che occupino fino a 200 dipendenti: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
 - b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 dipendenti: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
 - c) nelle aziende che occupino più di 3.000 dipendenti: ad un dirigente per ogni 300 fino a 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per il numero dei dipendenti superiore a 3.000.
3. I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.
4. Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale.
5. I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra i dipendenti a cui si riferisce l'articolo 14 del presente CCNL.

Art. 18 - Tutela dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali

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

1. Ai dirigenti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, nel numero previsto dall'articolo 17, spetta tutela nel senso che per tutta la durata del loro mandato non possono

essere trasferiti per iniziativa dell'azienda, senza il preventivo nulla osta della rispettiva organizzazione sindacale dei lavoratori, che, a tal fine, deve notificare all'azienda ed all'associazione sindacale a cui questa aderisca i relativi nominativi al momento dell'incarico. 2. Il nulla osta va chiesto per raccomandata dall'associazione sindacale predetta per conto dell'azienda interessata; la concessione o il relativo diniego deve essere comunicato non oltre il 15° giorno dalla richiesta.

Art. 19 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ⁴
(*Accordo Interconfederale 22.6.1995; A.N. 28.3.1996; art. 10, A.N. 28.11.2015*)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al DLG 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995 e dell'A.N. 28 marzo 1996, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.

2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno.

Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 14.

Per i RLS già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, del presente CCNL, nonché per i RLS eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto:

- delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del DLGS n. 81/2008 e s.m.i., lettere b), c), d), g) i) ed l), nonché dei relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi ritorno;
- degli eventuali ulteriori tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale.

3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal DLG n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 20 - Assemblee dei lavoratori
(*art. 11, A.N. 28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016 [*]*)

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 15 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

⁴ Cfr. allegato: 8) Accordo Interconfederale 22.6.1995 e allegato 9) A.N. 28.3.1996.

- a) siano indette congiuntamente o separatamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo [*];
- b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
- c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.

I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio e delle prestazioni indispensabili, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 10 ore annue.

4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 21 - Consultazioni certificate e Referendum

(art. 12, A.N. 28.11.2015)

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:

- congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL;
- ovvero congiuntamente dalle RSA, ove esistenti e riconosciute in azienda;

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del referendum. I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario.

In attuazione della richiamata Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli accordi Interconfederali di cui all'art. 4, comma 1, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi dell'art. 15, comma 4, la validazione degli accordi di cui all'art. 6 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel CCNL.

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

Art. 22 - Locali
(art. 13, A.N. 28.11.2015)

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:
 - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
 - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

Art. 23 - Comitati Aziendali Europei (CAE)
(art. 14, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti, con riferimento al DLGS 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del DLG n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato DLG n. 74/2002.
3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del DLG n. 74/2002.
4. La disciplina del presente articolo integra il precedente articolo 7.

Art. 24 - Non cumulabilità dei diritti sindacali
(art. 15, A.N. 28.11.2015; Verbale di incontro 26.4.2016)

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

ALLEGATI

Allegato 1) – Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero (A.N. 28.2.2018); (Delibera CGSSE n. 18/138 [*])⁵

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 28 febbraio 2018, presso la sede dell'ANAV Nazionale, le Associazioni datoriali, ASSTRA, ANAV e AGENS e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, e UGL-FNA, hanno convenuto il presente accordo in attuazione della legge n. 146/1990 e s.m.i. che è parte integrante del CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori, T.U. del 23 luglio 1976, come modificato e/o integrato dai successivi contratti/Accordi Nazionali di rinnovo, di seguito CCNL Autoferrotranvieri.

In modo conforme ai propri ruoli e competenze, le parti si impegnano a rispettare anche in sede locale la disciplina del presente accordo.

La presente disciplina integra e/o sostituisce eventuali clausole diff ormi contenute nelle vigenti regolamentazioni aziendali:

ASSTRA

ANAV

AGENS

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL-FNA

Campo di applicazione e prevenzione dei conflitti

Art. 1 - Campo di applicazione

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

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

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

⁵ La Delibera della Commissione di Garanzia n 18/138 del 23.4.2018, pubblicata in G.U. n. 115 del 19.5.2018, contiene sia la valutazione di idoneità dell'Accordo Nazionale 28.2.2028 sulla regolamentazione dello sciopero nel settore autofiloferrotranviario sia la "Regolamentazione provvisoria" degli artt. 9 (Informazione all'utenza) e 11 (Rarefazione) che sostituiscono le corrispondenti disposizioni negoziali.

Art. 2 - Procedure di raffreddamento e di conciliazione

A) Effetti

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

B) Divieto di azioni unilaterali

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

C) Prima fase della procedura

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

2. Entro 3 giorni (con esclusione dei festivi) dal ricevimento della predetta comunicazione, la controparte datoriale (aziendale o nazionale) informa per iscritto il soggetto richiedente della data e del luogo in cui si terrà l'incontro di esperimento delle procedure di raffreddamento. In ogni caso l'incontro deve tenersi entro gli 8 giorni (con esclusione dei festivi) successivi al ricevimento della richiesta sindacale da parte dell'azienda, altrimenti la procedura si considera comunque esaurita.

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

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

D) Seconda fase della procedura

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

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

E) Il soggetto sindacale è tenuto, prima o contestualmente alla proclamazione di sciopero,

a comunicare alla Commissione di Garanzia, per iscritto, l'esito delle procedure e a precisare le motivazioni del loro eventuale fallimento.

Art. 3 - Ripetizione delle procedure

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

I periodi di franchigia sospendono il termine di vigenza delle suddette procedure.

Titolo II - Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero

Art. 4 - Franchigie

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

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

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

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

5 - Concomitanza di scioperi o manifestazioni

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

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

Art. 6 - Avvenimenti eccezionali

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

Art. 7 - Preavviso e comunicazione all'utenza

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascun sciopero deve essere comunicata con un preavviso di almeno dieci giorni ai soggetti previsti

dall'art. 2, comma 1 della legge n. 146/1990 e s.m.i. nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati, nonché alla Commissione di garanzia e all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti costituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Art. 8 - Proclamazione dello sciopero

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

Il documento sindacale di proclamazione dovrà contenere i seguenti requisiti:

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

- L'esatta indicazione dei soggetti proclamanti con l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari;

- L'indicazione delle motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro, che dovranno essere conformi a quelle indicate all'articolo 2 del presente accordo;

- L'esatta indicazione delle date e delle sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e di conciliazione (allegando - ove possibile - i relativi verbali); i riferimenti delle richieste di attivazione delle procedure che non si siano potute svolgere, entro i termini previsti dal presente accordo, nonché i motivi del mancato svolgimento;

- L'indicazione della data nella quale si intende scioperare, nonché della durata e delle modalità di attuazione dell'astensione collettiva dal lavoro;

2. Ove si tratti di proclamazione di azioni di sciopero successive alla prima, riguardanti la medesima vertenza:

in aggiunta agli elementi di cui al punto 1, l'indicazione della data o delle date delle astensioni precedentemente effettuate;

3. Ove si tratti di adesione a scioperi già proclamati:

l'espressa dichiarazione di adesione allo sciopero proclamato da altri soggetti.

I motivi dell'astensione, la data, la durata e le modalità di sciopero dovranno essere conformi a quelli indicati dal soggetto proclamante.

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

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

Art. 9 - Informazione all'utenza

*(Delibera n. 18/138 del 23.4.2018,
Commissione di Garanzia per l'attuazione
della legge sullo sciopero [*])*

È obbligo delle aziende dare comunicazione agli utenti nelle forme adeguate, delle seguenti informazioni:

- contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco delle corse, con i relativi orari, che saranno garantite all'interno delle fasce in caso di sciopero;*
- almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero l'indicazione delle organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero e le motivazioni poste a base della vertenza, unitamente ai dati relativi alle percentuali di adesione registrati nel corso delle ultime astensioni proclamate dalle medesime sigle.*

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

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

Art. 10 - Revoca

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

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

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

Art. 11 - Rarefazione

*(Delibera n. 18/138 del 23.4.2018,
Commissione di Garanzia per l'attuazione
della legge sullo sciopero [*])*

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

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

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

Art. 12 - Durata e modalità dello sciopero

A) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non potrà superare le quattro ore di servizio.

Eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non potranno superare la durata dell'intera giornata lavorativa. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in

un unico periodo di ore continuative tenendo conto della necessità, in presenza di turni, di assicurare la maggiore partecipazione dei lavoratori interessati, nonché della necessità di rispettare la disciplina di cui alle lett. B, C, D, che seguono. Modalità durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabiliti in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza. Non costituisce interruzione dello sciopero il rispetto delle fasce orarie di garanzia.

- B) Dovrà essere garantito il servizio completo, articolato su due fasce per un totale di sei ore, coincidenti con i periodi di massima richiesta dell'utenza o con le esigenze di particolari categorie di utenti, per le quali il servizio si pone come essenziale (lavoratori e studenti, aree rurali e montane, aree a vocazione turistica, caserme, aree industriali, ospedali, cimiteri). La collocazione oraria delle fasce sarà definita con accordo tra le parti a livello aziendale. A livello aziendale, le parti possono anche individuare più di due fasce di servizio completo entro il limite di sei ore complessive.
- C) Il servizio all'utenza garantito nelle fasce deve svolgersi secondo l'ordinario programma di esercizio tutti i giorni, compresi quelli festivi, assicurando pertanto il servizio completo normalmente previsto. I tempi di preparazione e di riconsegna dei mezzi non devono compromettere la completa funzionalità del servizio nelle fasce garantite e la pronta riattivazione del servizio al termine dello sciopero. A tale scopo, i regolamenti di servizio assicurano la presenza in tempo utile del personale al fine di garantire la regolare ripresa del servizio alla conclusione dello sciopero e/o all'orario di inizio delle fasce di garanzia.
- D) Nelle ipotesi in cui, in relazione a specifiche tipologie di servizio, il criterio di individuazione delle prestazioni indispensabili mediante fasce orarie comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguato a garantire specifiche esigenze dell'utenza, le parti, a livello aziendale, concorderanno un criterio alternativo di salvaguardia del diritto alla mobilità. Le prestazioni saranno in tal caso contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e saranno relative a quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza.

Art. 13 - Scioperi a scacchiera

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

Art. 14 - Sicurezza degli impianti

L'effettuazione di ogni astensione dal lavoro deve avere riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

In ogni caso devono essere assicurati i servizi indispensabili alla sicurezza dell'esercizio.

Art. 15 - Assemblee

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

Art. 16 - Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto ⁶

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

La riduzione delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 1 non potrà essere consentita nei giorni e nei luoghi in cui, a causa delle condizioni ambientali, siano stati adottati provvedimenti diretti a limitare la circolazione dei mezzi privati.

Art. 17 - Regolamento di servizio

Al fine di consentire la emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende concorderanno con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e, ove non presenti, con le articolazioni territoriali delle OO.SS.LL. stipulanti il CCNL Autoferrotranvieri le seguenti modalità operative:

- i servizi esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero (noleggio, sosta, servizi amministrativi);
- procedure da adottare all'inizio dello sciopero e alla ripresa del servizio;
- procedure da adottare per garantire il servizio durante tutta la durata delle fasce;
- criteri, procedure e garanzie da adottare per i servizi a lunga percorrenza;
- garanzia dei presidi aziendali atti ad assicurare la sicurezza e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi;
- eventuali procedure da adottare per forme alternative di agitazioni sindacali;
- in caso di trasporto di merci, garanzia dei servizi necessari al trasporto di prodotti energetici di risorse naturali, di beni di prima necessità, di animali vivi, di merci deperibili, nonché per la continuità delle attività produttive;
- individuazione delle aziende che per tipo, orari e tratte programmate possano garantire un servizio alternativo a quello erogato dall'azienda interessata dallo sciopero;
- individuazione dei servizi da garantire in occasione dello sciopero di cui all'art. 12.

Art. 18 - Rapporti con i terzi

Fatta salva la previsione di clausole maggiormente vincolanti, eventuali accordi di qualunque natura stipulati dall'impresa erogatrice dei servizi con lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori o altre aziende dovranno includere espressamente la clausola per cui questi ultimi soggetti si impegnano a non pregiudicare, nei casi di sciopero che li coinvolgono, i livelli di garanzia del servizio stabiliti nel presente accordo e nei regolamenti aziendali attuativi.

⁶ Fermo restando il periodo minimo di preavviso e le altre procedure di regolamentazione, a sostegno del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria, può essere proclamato da più organizzazioni sindacali stipulanti del C.C.N.L. e dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991, così come modificato dall'accordo nazionale 23 marzo 1999, uno sciopero nazionale di 24 ore, finalizzato allo svolgimento di una manifestazione pubblica nazionale dei lavoratori della categoria, in occasione del quale saranno garantiti i soli trasporti specializzati di particolare rilevanza sociale, quali il trasporto dei disabili, degli scolari degli asili e delle scuole materne e dei militari addetti alla sicurezza nazionale.

Allegato 2) - Regolamentazione servizi minimi assolutamente indispensabili
(Delibera n. 02/183, Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero)

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO
NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

DELIBERAZIONE: interpretazione dell'art. 15 della Regolamentazione provvisoria, delibera 31 gennaio 2002, n. 02/13 e indicazione dei servizi minimi da garantire.

LA COMMISSIONE

Relativamente allo sciopero nazionale del 29.11.2002 per il rinnovo del CCNL ha adottato a maggioranza la seguente delibera.

PREMESSO

1. che le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL ed UGL, uno sciopero nazionale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, per il giorno 29 novembre 2002, con le modalità previste dall'art. 15 della Regolamentazione provvisoria approvata dalla Commissione in data 31 gennaio 2002, n. 02/13;
2. che, in data 13 novembre 2002, le associazioni dei datori di lavoro delle aziende di trasporto urbano ed extraurbano ANAV e ASSTRA hanno chiesto "una interpretazione autentica", dell'art. 15 della predetta Provvisoria regolamentazione, in ordine alle modalità di proclamazione dello sciopero nazionale con riduzione delle prestazioni indispensabili. Sostengono le associazioni ANAV e ASSTRA che lo sciopero proclamato per il giorno 29 novembre 2002 solo dalle organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI "difetta di quella unitarietà della proclamazione richiesta "dall'art. 15, "risultando carente della posizione di alcune delle sigle sindacali stipulanti, seppure su tavoli separati, il CCNL (UGL Autoferrotranviari e FAISA-CISAL ...)". Le medesime associazioni ritengono, inoltre, che le modalità indicate nella proclamazione di sciopero per il giorno 29, escludendo la erogazione di tutti i servizi di linea, siano in contrasto con quanto previsto nell'art. 15 che prevede la "garanzia dei soli trasporti assolutamente indispensabili per la generalità degli utenti nonché di quelli specializzati di particolare rilevanza sociale";
3. che in data 11 novembre 2002, prot. n. 988, la Segreteria nazionale dell'organizzazione sindacale FAISA-CISAL ha chiesto "un urgentissimo chiarimento in merito" allo sciopero proclamato per il giorno 29 novembre 2002, al fine di "indire lo sciopero con le stesse modalità";
4. che in data 14 novembre 2002 le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASAPORT hanno inviato una lettera alla Commissione nella quale specificano che "durante l'astensione dal lavoro potranno essere comandate in servizio quote di personale strettamente indispensabile per le attività collegate alla sicurezza degli impianti e per la effettuazione dei servizi specializzati a favore di particolari categorie di utenti, e specificamente: trasporto scuolabus per gli scolari delle materne ed elementari, trasporto disabili, trasporto operai e militari solo se adibiti a compiti di sicurezza nazionale, collegamenti con le isole riferiti ai servizi di trasporto lacuale e lagunare quando queste località non sono diversamente collegate e per un numero limitato di corse, servizi di collegamento con località particolarmente disagiate che in caso di assenza del servizio sarebbero non collegate con altro mezzo di trasporto collettivo". Le medesime organizzazioni sindacali si sono dichiarate disponibili ad una eventuale audizione sulle modalità attuative dello sciopero del 29 novembre 2002;

VISTO

quanto disposto dall'art. 15 della Regolamentazione provvisoria (delibera n. 02/13);

CONSIDERATO

1. che lo sciopero proclamato dalle Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL ed UGL per il giorno 29.11.2002 rientra nell'ipotesi di cui all'art. 15 della Regolamentazione provvisoria;
2. che ove il predetto art. 15 fosse interpretato nel senso che la mancata realizzazione della condizione coesistente della stipulazione degli accordi tra le parti in ordine alla individuazione dei "trasporti assolutamente indispensabili per la generalità degli utenti", la previsione di cui all'art. 15 resterebbe priva di attuazione;

INDICA

alle OO.SS. e alle imprese i seguenti servizi che ad avviso della Commissione, devono ritenersi "assolutamente indispensabili" ai sensi dell'art. 15 della Regolamentazione provvisoria:

- 1 - Durante le fasce orarie previste localmente i servizi di trasporto urbano e/o extraurbano assicurabili mediante l'utilizzazione del 30% del personale viaggiante, oltre a quello strettamente indispensabile per garantire la funzionalità logistica (art. 13, lett. a), l. n. 146/90 come modificata dalla l. n. 83/2000); che - secondo le valutazioni delle singole aziende - assumono preminente importanza (inclusi i collegamenti con le stazioni ferroviarie e marittime), essendo in ogni caso obbligo dell'azienda determinare tali servizi e darne tempestiva e puntuale comunicazione all'utenza;
- 2 - I servizi di collegamento con gli aeroporti.
Dovrà inoltre essere mantenuto in servizio tutto il personale adibito ai servizi specializzati di particolare rilevanza sociale, quale il trasporto per i disabili e il trasporto con scuolabus degli allievi delle scuole materne ed elementari.

INVITA

- 1 - in coerenza con l'art. 6 della regolamentazione Provvisoria, che prevede la sospensione dello sciopero "in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali", a garantire il servizio di trasporto urbano ed extraurbano nei comuni della Sicilia, interessati dai fenomeni eruttivi dell'Etna, nel territorio del Molise interessato dai recenti eventi tellurici (del resto già "esonero dallo sciopero nazionale", come da lettera delle Segreterie nazionali dei sindacati confederali del trasporto in data 18.11.2002), nonché negli altri Comuni interessati da alluvioni, frane, smottamenti o simili;
- 2 - l'individuazione dei singoli servizi da garantire viene concordata dalle parti a livello aziendale. In proposito, la Commissione si riserva di valutare il comportamento delle parti stesse in occasione dello sciopero del 29 novembre 2002.

DISPONE

la trasmissione della presente delibera al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro della Funzione Pubblica, al Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, al Ministro per il Welfare e le politiche sociali alle associazioni ANAV e ASSTRA, alle organizzazioni sindacali FILT, FIT, UILT, FAISA-CISAL e UGL.

La presente delibera viene letta ed approvata seduta stante.

Allegato 3) - Fac-simile comunicazione di accreditamento
(A.N. 28.11.2015, All. n. 1/a)

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, A.N. 28.11.2015

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue:

In data: è stata rinnovata la seguente struttura sindacale denominata

.....

Ne sono entrati a far parte i seguenti membri, dipendenti delle aziende sotto elencate, per i quali si specifica la relativa matricola:

Azienda.....

Nome e cognome.....

Matricola aziendale n.....

Azienda.....

Nome e cognome.....

Matricola aziendale n.....

La presente comunicazione sostituisce tutte le precedenti informative relative alla struttura sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

Allegato 4) - Fac-simile comunicazione di accreditamento

(A.N. 28.11.2015, All. n. 1/b)

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, A.N. 28.11.2015

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.

In data il sig. matricola aziendale n. dipendente dell'azienda è stato nominato membro/non è più membro (1) della struttura sindacale

La presente comunicazione modifica la precedente informativa relativa alla struttura sindacale sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

(1) Cancellare la frase che non interessa

N.B.: In caso di sostituzione di un precedente membro con un altro dipendente occorre utilizzare due comunicazioni.

Allegato 5) - Accordo Interconfederale 20.12.1993 - Costituzione RSU

ACCORDO INTERCONFEDERALE 20 DICEMBRE 1993 TRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL - COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE.

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della r. s. u. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, l. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

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

8. Scrutatori

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente 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 tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, 1° c., Parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. Ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 6) - Testo Unico sulla rappresentanza

Accordo Interconfederale Testo Unico sulla rappresentanza

PARTE PRIMA MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo. La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato. Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al CNEL.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo

nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti.

Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio - dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle RSU nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;

b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

a) ai fini della sottoscrizione dei CCNL, in base all'ultimo dato disponibile;

b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;

b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle RSU potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 CC e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU.

Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti.

Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

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

8. Scrutatori

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi

di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

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

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente 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 tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. Ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno

2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL – decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili.

La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze

sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 7) - Costituzione RSU
(A.N. 28.3.1996)

ACCORDO NAZIONALE 28 MARZO 1996
PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE
SINDACALI UNITARIE NELLE
AZIENDE ESERCENTI PUBBLICI SERVIZI
DI TRASPORTO (CATEGORIA DEGLI AUTOFERROTRANVIERI
ED INTERNAVIGATORI)

In Roma, il 28 marzo 1996

tra
FEDERTRASPORTI FENIT
e
FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI

- visto il protocollo Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993;
- considerata, altresì, per le associazioni aderenti alle confederazioni firmatarie, la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie contenuta negli accordi interconfederali del 20 dicembre 1993 e del 29 settembre 1994;
- 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 luglio 1993;

si conviene

sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, denominate RSU, nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto (autofiloferrotranvie, 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 PRIMA
MODALITÀ DI COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI
UNITARIE

1. Ambito ed 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 luglio 1993 e che abbiano stipulato o aderito all' a. n. 7 febbraio 1991.
2. Hanno altresì potere di iniziativa, le associazioni sindacali di cui al punto 4, lettere a) e b), parte seconda del presente accordo.
3. In fase di prima applicazione, l'iniziativa di cui al primo comma deve, di norma, essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.
4. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, sarà esercitata almeno tre 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 DLG 626/94 e all'accordo nazionale sui rappresentanti per la sicurezza del 28.3.1996, 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 1.000 dipendenti;
 - g) 40 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 1.001 a 2.500 dipendenti;
 - h) 70 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 2.501 a 3.000 dipendenti;
 - i) 80 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 3.001 a 4.000 dipendenti;
 - l) 90 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 4.001 a 6.000 dipendenti;
 - m) 120 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano da 6.001 a 10.000 dipendenti;

n) 150 componenti per la RSU costituita nelle aziende che occupano più di 10.000 dipendenti.

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

2. Nelle aziende con oltre 200 dipendenti potranno essere costituiti organismi di coordinamento in base alle intese definite dalle OOSS 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 uno 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 primo comma, verificando la coerenza con le eventuali soluzioni in atto negli altri settori presenti nell'azienda stessa.

4. Diritti, permessi, libertà sindacati, 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 aprile 1995.

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, lettera h) dell'A.N. 7.2.1991, 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 23.7.1976.

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, ad 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. 11.4.1995.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

1. La RSU resta in carica per tre 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 tre 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 tre 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 sei 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 20/5/1970 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 SECONDA REGOLAMENTO ATTUATIVO PER LA ELEZIONE DELLE RSU

1. Modalità di indizione delle elezioni

1. Almeno tre mesi prima la scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima 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 quindicesimo 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 ad un unico gruppo omogeneo, presenti nei vari impianti dell'azienda, saranno accorpati elettoralmente ed 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 alla stessa 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 ed 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. 7.2.1991.

FILT, FIT e UILT presentano proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal Preambolo Unitario CGIL-CISLUIL intangibile di cui all'intesa quadro CGILCISL-UIL dell'1.3.1991.

Le organizzazioni sindacali del settore autoferrotranvieri ed internavigatori della FILTCGIL FIT-CISL e UILTRASPORTI decidono che le tre liste di candidati, distinte per sigla, verranno inserite in un'unica scheda preceduta dal Preambolo Unitario. I settori autoferrotranvieri ed internavigatori della FILTCGIL 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 ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente, sottoscrivendo due 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 della 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 lettera 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 seconda.

3. Nel caso che lavoratori aderenti ad una organizzazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, le strutture territoriali di settore interessate ne sconfesseranno 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 ed 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 del presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) 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 otto 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 due 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 ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, 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 ad 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 due 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 di 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 tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza 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 alla 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 dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma 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 primo comma 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 notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, all'associazione datoriale di categoria, che, a sua volta, ne darà 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'U.R.L.M.O. o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di dieci 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 ed alla 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 due terzi dei lavoratori del collegio elettorale. La richiesta di revoca deve essere dibattuta e accettata con voto, da almeno due terzi 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 TERZA NORMA TRANSITORIA E DISPOSIZIONI FINALI

25. Norma transitoria

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 31/12/1996.

26. Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente regolamentato si richiamano le disposizioni degli Accordi interconfederale del 20 dicembre 1993 e del 29 settembre 1994.

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 ad un riesame dello stesso al fine di verificare 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 23.7.1976, non compatibili con la presente norma e con l'art. 19 l. 300/70, così come riformulato a seguito all'esito referendario, si intendono abrogate.

FEDERTRASPORTI

FENIT

FILT-CGIL

FIT- CISL

UILTRASPORTI

Allegato 8) - Accordo Interconfederale 22.6.1995 - RLS

ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 GIUGNO 1995 DI ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 626/94, IN TEMA DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, LE SUE MODALITÀ DI ESERCIZIO, LA FORMAZIONE DI DETTA RAPPRESENTANZA E LA COSTITUZIONE DI ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI.

Addì 22 giugno 1995

CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL, UIL

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie; ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

1. Il rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti 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.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge.

L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento

delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

Modalità di elezione

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del DLG 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

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 iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del DLGS 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

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

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti

Aziende o UP da 16 a 200 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RLS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

UP da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU.

UP con più di 300 dipendenti

Di norma, nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo

n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del DLGS 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

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

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

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

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota a verbale).

b) 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 novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fin no a tale evento) e nella unità produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, 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 fin no 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.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS. In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del DLGS 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

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

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

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

2.1. 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 possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione

Laddove il DLG n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, 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, avendone il tempo necessario, 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 della stessa.

In fase di prima applicazione del DLGS n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, 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. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del DLG n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere 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 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

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 riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del DLGS n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

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

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano 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 firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un 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 verbale.

PARTE SECONDA

1. Organismo paritetico nazionale

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31.01.95 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica - composta da membri effettivi e supplenti- anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro.

A tal fine gli organi deliberanti dell'O.P.N. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'O.P.N.

2. Organismi paritetici territoriali (art. 20, DLGS 19 settembre 1994, n. 626)

Le parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (O.P.N.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine, l'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli O.P.P., progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

2.2. Organismi paritetici provinciali

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": Essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
- proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del DLGS 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

Composizione delle controversie

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'O.P.R., ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli O.P.R. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'O.P.N.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei RLS, insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopracitati.

Allegato 9) - Verbale di Accordo 28 marzo 1996 - RLS
(Verbale di Accordo 28.3.1996)

VERBALE DI ACCORDO 28 MARZO 1996

Il giorno 28 marzo 1996

tra

Federtrasporti

Fenit

e

Filt Cgil, Fit Cisl e Ultrasporti

- visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, 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 ed intende così contribuire al superamento di posizioni di conflittualità;

si conviene quanto segue

1. - Il rappresentante per la sicurezza

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende saranno promosse iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la 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 della azienda e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato dipendenti della azienda.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, 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, lettere 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 all'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 decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definito dall'A.N. 28 marzo 1996 su costituzione RSU.

Permessi

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, 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'articolo 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 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 un 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 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 decreto legislativo n. 626 del 1994, 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 decreto legislativo n. 626 del 1994, e comunque, non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato 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 lettere 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 DLG 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 DLG 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

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994.

Fermo restando quanto previsto negli articoli 21 e 22 del DLG 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 della esemplificazione di cui sopra l'azienda promuoverà 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 una integrazione della formazione.

7. - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 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 decreto legislativo n. 626 del 1994 in tema di costituzione e funzioni degli Organismi paritetici le parti stipulanti il presente accordo rinviando ad un accordo successivo che terrà anche conto di quanto disciplinato a livello interconfederale.

FEDERTRASPORTI

FENIT

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

Allegato 10) - Protocollo sulle Relazioni Industriali ASSTRA-ORSA

(Intesa 20.2.2003 []; Protocollo 12.2.2013;
Verbale di incontro 17.5.2016 [**])*

Presso la sede nazionale di ASSTRA in Roma, Piazza Cola di Rienzo si sono incontrate:
ASSTRA
e
OR.S.A. Trasporti Auto ferro-T.P.L.
fra le quali è stato definito il seguente
Protocollo

PREMESSA

A seguito della incorporazione del CO.M.U, nell'OR.S.A., Il presente Protocollo rappresenta l'evoluzione del verbale di intesa del 20 febbraio 2003 e riconosce ad Orsa Trasporti Autoferro - T.P.L. il ruolo di soggetto sindacale abilitato ad esaminare ed attivare periodici confronti di livello nazionale per le problematiche attinenti ogni profilo professionale del personale del settore.

Le parti riconoscono l'esigenza di accompagnare i processi di efficientamento e di riorganizzazione delle aziende del settore del trasporto pubblico locale attraverso un sistema di relazioni industriali capace di favorire uno sviluppo dei servizi di trasporto pubblico adeguato a rispondere alle sfide della qualità dell'ambiente e della mobilità.

In particolare, le parti, ritengono che occorre adattare il predetto sistema alle nuove esigenze poste alle aziende ed ai lavoratori dalla riforma del T.P.L. dall'apertura al mercato mediante le gare, dai nuovi contesti determinati dalla liberalizzazione, dall'ingresso nel settore di concorrenti stranieri nonché dalle conseguenti tendenze all'aggregazione ed alla creazione di nuovi soggetti imprenditoriali.

Le parti ritengono, inoltre, che tale adeguamento vada parallelamente perseguito nei confronti delle istituzioni centrali e regionali affinché intervengano con regole conformi alle direttive europee in materia, con comportamenti coerenti e con risorse adeguate in grado di sostenere, soprattutto nella fase iniziale, i processi di trasferimento delle competenze, le clausole contrattuali (garanzia dei livelli occupazionali e delle retribuzioni) ed i nuovi rapporti fra aziende ed enti di riferimento (contratti di servizio).

In tale quadro OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL riconosce nel CCNL di settore il punto di riferimento delle relazioni sindacali.

RELAZIONI INDUSTRIALI DI LIVELLO NAZIONALE

Premesso quanto sopra, ASSTRA riconosce e *conferma* [**] ad OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL come soggetto sindacale rappresentativo delle istanze del personale dipendente aziende autoferrotranviarie e con il quale verranno intrattenute Relazioni Industriali; esaminate e discusse con cadenza periodica - le tematiche inerenti il settore prevedendo, a tal fine, specifici confronti di merito a livello nazionale.

In particolare per le questioni inerenti:

- gli investimenti;
- lo sviluppo industriale;
- gli scenari socio-economici legati al quadro legislativo;
- le condizioni del personale contrattualmente definite, l'evoluzione occupazionale, il mercato del lavoro ed i processi di formazione/aggiornamento.

Le parti si danno atto della comune volontà a proseguire, ognuna nel rispetto dei propri ruoli, percorsi utili alla definizione di regole certe nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue

diverse modalità, e del trasporto ferroviario, al fine di consentire assetti normativi ed economici atti ad accompagnare i processi di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto. Ciò per consentire, inoltre, alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire servizi più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità definendo condizioni di tutela per il lavoro e per l'occupazione nel settore, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e comunitario.

*Per il raggiungimento di tali obiettivi le parti si incontreranno periodicamente, per l'individuazione delle tematiche più utili alla definizione degli indirizzi predetti [**].*

A tal fine si conferma il riconoscimento dei contributi sindacali a favore di OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL in aderenza a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL.

RELAZIONI INDUSTRIALI DI LIVELLO AZIENDALE

In conseguenza di quanto sopra, in tutte le aziende ove OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL, abbia un insediamento organizzativo accertato mediante la consegna delle deleghe si procederà all'attivazione di uno specifico sistema di informazione-consultazione periodica, nonché un tavolo di confronto sui seguenti temi: andamento generale dell'azienda, politiche dell'offerta, politiche del personale, investimenti, rilievi specifici sulla materia di cui al DLGS 81/2008 nel rispetto delle competenze previste da disposizioni legislative e/o negoziali.

Qualora l'OR.S.A. Trasporti Autoferro -TPL sia presente a livello di RSA o nell'ambito della RSU parteciperà alla gestione delle competenze proprie del livello aziendale, secondo quanto previsto dalle vigenti normative contrattuali e di legge.

Nel caso vi sia l'esigenza di procedere a fasi di ristrutturazione e/o di riorganizzazione aziendale le parti si impegnano ad esaminarle preventivamente e a valutare le eventuali implicazioni sul personale.

RAFFREDDAMENTO DELLE VERTENZE

Nel rispetto dei contenuti della Legge 146/90, modificata dalla Legge 83/2000, nonché delle Delibere a tal fine emanate dalla Commissione di garanzia sul diritto di sciopero, le parti, *nella consapevolezza del ruolo delicato coperto dal TPL per il soddisfacimento delle esigenze di mobilità dei cittadini, si danno atto che il riconoscimento del diritto di sciopero deve essere temperato con la libertà di circolazione come previsto dalla legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni e, dunque, convengono sulla esigenza di attuare la legge predetta a livello aziendale, recependo, in attesa di idoneo accordo nazionale, i contenuti ed i principi della regolamentazione provvisoria emanata dalla Commissione di garanzia per il comparto autoferrotranvieri, nonché ribadiscono [*] la comune volontà a prevenire i conflitti attraverso il confronto negoziale.*

DIRITTI SINDACALI IN AZIENDA

Le parti condividono la necessità di chiarire meglio i rispettivi ruoli negoziali evitando, da un lato le manifestate difficoltà applicative del Protocollo in ambito aziendale e dall'altro i contrasti relazionali che sono spesso risultati causa di conflitto e incomprensioni.

Pertanto, al fine di rendere le relazioni industriali costruttive e dare corpo alla comune volontà a prevenire i conflitti attraverso le opportune sedi di confronto, le parti ribadiscono la centralità della rappresentanza sindacale (RSU/ RSA) quale strumento di partecipazione attiva dei lavoratori in azienda, in una logica indirizzata alla soluzione dei problemi ed alla definizione di intese nel rispetto delle competenze negoziali.

Premesso quanto sopra le parti convengono:

1. Fermi restando gli accordi aziendali in essere, nonché la disciplina nazionale, ivi compresa quella sulla riduzione prevista per le eventuali eccedenze, nelle aziende dove OR.S.A. Autoferro TPL è riconosciuta ex art. 19 della legge n. 300/1970 verranno concessi i permessi previsti dagli artt. 8 e 9 dell'Accordo nazionale 28 novembre 2015.

La Segreteria Nazionale di OR.S.A. Autoferro TPL comunicherà direttamente all'azienda i nominativi dei propri dirigenti territoriali dipendenti della stessa.

2. È fatto salvo il ruolo di rappresentanza della RSA/RSU e si conviene sulla necessità, ove quest'ultima sia costituita, di garantire tutti gli strumenti utili al pieno svolgimento del ruolo alla stessa assegnato dall'art. 9 dell'accordo nazionale 28 novembre 2015.

3. Nelle situazioni di cui ai punti 1) e 2) è garantita ad OR.S.A. Autoferro TPL, la sottoscrizione per adesione degli accordi aziendali relativi ai rapporti di lavoro.

4. Fatti salvi gli eventuali accordi già in essere a livello territoriale, nelle aziende dove OR.S.A. Autoferro TPL, è presente con una "significativa rappresentatività", a tale O.S. sono concesse 200 ore annue di permesso ogni 300 addetti o frazione di 300, fino ad un massimo di 1.000 ore annue. I rappresentanti sindacali che utilizzano il permesso nella stessa azienda e nella stessa giornata non possono essere più di uno ogni 300 addetti o frazione di 300.

Ogni rappresentante sindacale potrà fruire dei permessi nel limite del monte ore aziendale e, comunque, non oltre le 400 ore annue.

Sarà cura della Segreteria Nazionale OR.S.A. Autoferro TPL comunicare all'azienda il nominativo dei rappresentanti sindacali che usufruiranno di tali permessi.

Le parti si danno atto che, ai fini del presente Protocollo, vi è "significativa rappresentatività" nella azienda considerata, qualora gli iscritti ad OR.S.A. Autoferro TPL siano almeno pari al 5% degli iscritti certificati in azienda.

Per le aziende plurilocalizzate il requisito predetto nonché il computo degli addetti è effettuato con riguardo a ciascuna unità produttiva.

Al fine di consentire lo svolgimento dei confronti sulle materie previste dalle "Relazioni industriali di livello nazionale" così come integrato dal presente verbale, ai componenti della Segreteria nazionale, dipendenti di aziende nelle quali OR.S.A. Autoferro TPL è riconosciuta secondo quanto previsto al punto 1. Del presente Verbale, saranno concessi specifici permessi sindacali, in ragione di un massimo complessivo di 900 ore per anno, con un limite di 300 ore per azienda. La Segreteria Nazionale di OR.S.A. Autoferro TPL comunicherà alle aziende da cui dipendono e per conoscenza ad ASSTRA, entro il 20 gennaio di ogni anno, i 6 nominativi fra i componenti della Segreteria Nazionale, che potranno fruire dei predetti permessi a tale titolo. La richiesta di permesso andrà inoltrata dalla Segreteria Nazionale dell'O.S. e per conoscenza anche alla struttura nazionale di ASSTRA. La richiesta di permesso dovrà essere inviata, via mail o fax, all'azienda ed alla struttura nazionale di ASSTRA con almeno 48 ore di anticipo.

In difetto di comunicazione dei nominativi o in caso di ritardato invio della richiesta non si potrà autorizzare il permesso [**].

Il trattamento economico e normativo in occasione dei permessi predetti sarà quello vigente in materia in ciascuna delle aziende interessate.

Per l'esercizio dell'attività sindacale di informazione e divulgazione le aziende garantiranno l'utilizzo di appositi spazi di affissione e locali anche comuni nei luoghi di lavoro, compatibilmente con le strutture fisiche disponibili.

Per esigenze di informazione interna degli iscritti all' OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL le aziende consentiranno la effettuazione di riunioni al di fuori dell'orario di lavoro.

DISPOSIZIONE FINALE

Con il presente verbale le parti intendono novare ogni precedente intesa nazionale in tema di Relazioni Industriali Sindacali stipulati tra ASSTRA e OR.SA Trasporti Autoferro-TPL.

CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - Costituzione del rapporto di lavoro

(art. 17, A.N. 28.11.2015)

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, o riconosciute in azienda.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
 - l'identità delle parti;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
 - il parametro retributivo di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - la residenza di lavoro;
 - l'informativa di cui al DLGS n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
 - il documento di identità;
 - il titolo di studio;
 - il codice fi scale;
 - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del DLGS 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.
7. Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al DLGS n. 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato.
Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del Codice Civile.

Art. 26 - Periodo di prova

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

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, in deroga all'articolo 13, secondo capoverso, lettere a) e b), del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/31, le parti convengono che per le assunzioni effettuate a decorrere dalla data del 1° dicembre 2015 la durata del periodo di prova è pari a 6 mesi:

- per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione;
- per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione.

2. Per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 13, Regolamento All. A) al R.D. n. 148/31, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.

3. A seguito della modifica del punto 2 del comma 1, l'articolo 10 del Regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è così ridefinito:

“art. 10. - per l'ammissione in servizio in prova è necessario: 1) omissis; 2) di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età”; 3) omissis ...”.

Art. 27 - Contratto a termine

(art. 19, A.N. 28.11.2015)

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

2. Ai sensi del comma 2, art. 19 del DLGS 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi.

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

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del DLGS n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto.

Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

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

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

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

7. Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima

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

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

9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della specifica progressione parametrica di cui all'art. 35, lett. C2/1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12. La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal 1° dicembre 2015.

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

Art. 28 - Lavoro a tempo parziale

(art. 20, A.N. 28.11.2015)

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

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

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

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

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

Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal 1° dicembre 2015 le disposizioni sulle modalità di computo del part-time ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori sono sostituite dalla seguente: le anzianità di cui all'art. 35, lett. C2/1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12, maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero.

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

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

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

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

- inizio servizio - ore 14.30;
- ore 14.00 - fine servizio.

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

- inizio servizio-ore 16.00;
- ore 14.00 - fine servizio.

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

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere definiti dalle parti ai sensi dell'art. 7, lett. e), che in tal senso viene integrato.

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

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

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

8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria, come definita ai sensi dell'art. 76 e sulla base di calcolo di cui all'art. 67, punto 1.

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

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del DLGS n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art. 47, comma 6 del presente CCNL), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice

assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;

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

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

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

14. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 34 del presente CCNL.

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

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

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

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

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

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

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

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

Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 20 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente RSU o RSA, ove esistenti, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

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

20. La variazione di cui al comma 17 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5 %, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 67, comma 1, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

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

22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 16 del presente articolo.

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

Art. 29 - Contratto di inserimento/reinserimento

(art. 21, A.N. 28.11.2015)

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

Art. 30 - Contratto di apprendistato professionalizzante

(art. 22, A.N. 28.11.2015)

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

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

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

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

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

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

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'All. 2⁷ al presente CCNL.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto allegato 2, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

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

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

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

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

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

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (art. 82/A e 82/B), di diaria ridotta (art. 83/A) e concorso pasti (83/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 67 del presente CCNL, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

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

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

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

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

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

⁷ Cfr. Allegato 1) A.N. 28.11.2015 del presente Capo IV.

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

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

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

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

16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.

Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità *on the job* e in affiancamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31 - Somministrazione a tempo determinato

(art. 23, A.N. 28.11.2015)

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

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del DLGS 81/2015.

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

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 32 - Telelavoro

(art. 24, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende

nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convergono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 33 - Altre tipologie di lavoro flessibile

(art. 25, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.
2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente accordo.

Art. 34 - Percentuali di utilizzo

(art. 26, A.N. 28.11.2015)

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 28, comma 15, del presente CCNL, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili:
 - nelle aziende fi no a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
 - nelle aziende con più di 50 e fi no a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fi no a 50 dipendenti;
 - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fi no a 500 dipendenti.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del DLG 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.
4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

ALLEGATI

Allegato 1) - Profili professionali Apprendistato (Allegato 2, A.N. 28.11.2015)

PROFILI PROFESSIONALI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE D'ESERCIZIO

PROFILO FORMATIVO OPERATORE D'ESERCIZIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore d'esercizio, area professionale 3, area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione operatore d'esercizio.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (*Codice della strada e norme; comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri*);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (*sinistri, avaria, aggressione ecc.*);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (*sicurezza di marcia e risparmio energetico*);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MACCHINISTA

PROFILO FORMATIVO MACCHINISTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Macchinista, area professionale 3a, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano – personale viaggiante di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione macchinista.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- nozioni di tecnica ferroviaria;
- conoscere ed applicare i regolamenti e le norme di circolazione su ferrovia;
- conoscere linee e impianti;

- conoscere ed applicare gli elementi della meccanica, dell'elettrotecnica ed elettronica, la parte pneumatica e la parte dinamica relative ai rotabili;
- conoscere i diversi mezzi di trazione, i loro principali organi costitutivi e le norme di utilizzo;
- saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- conseguire, mediante appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche di condotta;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscere le procedure antincendio e di intervento per fatti turbativi del servizio/situazioni di emergenza;
- acquisire uno standard di guida adeguato al servizio da svolgere (*sicurezza di marcia e risparmio energetico*);
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI CAPOTRENO

PROFILO FORMATIVO CAPOTRENO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Capotreno, area professionale 3a, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano – personale viaggiante di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione capotreno.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- regolamento segnali, manovra e deviatoi;
- conoscenza linee ed impianti;
- conoscenza del materiale rotabile aziendale e delle apparecchiature;
- elementi di tecnica commerciale e offerte commerciali;
- conoscere e saper rappresentare l'offerta dei servizi aziendali anche dal punto di vista tecnico;
- conseguire, con appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi ed esercitazioni pratiche e visite tecniche agli impianti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DI STAZIONE

PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI STAZIONE

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi è volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di stazione - area professionale 3 - area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale di stazione di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione operatore di stazione.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere ed applicare le norme ed i regolamenti ferroviari;

- conoscere i regolamenti, le normative aziendali per il servizio, la disciplina degli orari e l'articolazione dei turni di servizio, presenze, comandi varianti;
- conoscere gli impianti di stazione e le linee;
- conoscere ed utilizzare segnali, manovratori e deviatori;
- conseguire mediante appositi esami le abilitazioni richieste, a seguito della frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche;
- conoscere i regolamenti di polizia ferroviaria;
- conoscere i titoli di viaggio e le tariffe merci utilizzati e le modalità di emissione, controllo e verifica dei medesimi;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nei rapporti con i clienti;
- conoscere elementi di contabilità e le funzioni amministrative di competenza del personale delle stazioni.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE QUALIFICATO

PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore Qualificato, area professionale 3a, area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione operatore qualificato.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (*elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche*);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DELLA MOBILITÀ

PROFILO FORMATIVO OPERATORE DELLA MOBILITÀ

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore della Mobilità, area professionale 3a area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione operatore mobilità.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscenza del codice della strada e delle procedure amministrative collegate (*legge 126/1997*), ovvero, cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;

- conoscenza delle norme e delle modalità che disciplinano la sosta tariffata e del relativo procedimento sanzionatorio;
- conoscenza linee, impianti e mezzi aziendali;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- capacità di effettuare interventi manutentivi su parcometri e su altre apparecchiature dei parcheggi in struttura, nonché, su altri strumenti funzionali alla regolamentazione del flusso della clientela;
- capacità di utilizzo degli strumenti informatici necessari per l'effettuazione delle mansioni previste;
- nozioni di tecnica commerciale e conoscenza delle offerte commerciali operanti in azienda e delle tecniche di promozione della stessa;
- conoscenza basilare di una lingua straniera;
- conoscenza del sistema tariffario, dei titoli di viaggio e sosta;
- conoscenza delle regole di comportamento con la clientela.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato d'ufficio, area professionale 3a area operativa amministrazione e servizi, di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione: operatore qualificato d'ufficio.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotocopiatrici, ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE DI MANOVRA

PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI MANOVRA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di manovra, area professionale 3a area operativa dell'esercizio di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione operatore di manovra.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, regolamenti e norme di circolazione;
- conoscenza dei veicoli ed apparecchiature;
- conoscenza dei segnali sezionatori, deviatori, linee ed impianti;
- conoscenze di base di meccanica ed elettronica;
- conoscenza delle regole di comportamento in servizio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MARINAIO

PROFILO FORMATIVO MARINAIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Marinaio, area professionale 3a, area operativa esercizio navigazione, di cui all'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione marinaio.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscenza ed applicazione delle varie tecniche di lavoro;
- disciplina degli orari di lavoro e dei turni di servizio;
- conoscenza ed utilizzo della modulistica aziendale relativa al servizio;
- conoscenza delle norme sulla sicurezza a bordo dei mezzi navali comprese le norme sull'antincendio e le tecniche di primo soccorso;
- conoscenza ed applicazione delle tecnologie di vendita e di controllo sui titoli di viaggio (*i-mob*);
- conseguimento del patentino di Agente Accertatore;
- conoscenza dell'ambiente lagunare e delle linee di navigazione interna;
- conoscenza delle tecniche di mobilitazione delle persone diversamente abili a bordo dei mezzi in servizio pubblico di linea;
- saper esercitare tecniche di mediazione e di gestione del conflitto con la clientela;
- conoscere e saper applicare tecniche di comunicazione;
- conoscenza dei luoghi di interesse turistico (*monumenti e varie*) in ambito lagunare;
- conoscenza base della lingua inglese orientata a fornire le informazioni relative al servizio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE (FTA)

PROFILO FORMATIVO OPERATORE FTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore FTA, area professionale 3a, area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree, di cui all'accordo nazionale 4 aprile 2001, in applicazione dell'articolo 35, lett. B). Profilo professionale di assunzione: Operatore FTA.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- regolamento esercizio e norme di circolazione;
- conoscenza armamento;
- nozioni di elettrotecnica, meccanica, meccanica dei fluidi;
- conoscenza approfondita del materiale rotabile in uso nell'impianto;
- controllo e verifica titoli di viaggio;
- abilitazione ascensori e scale mobili;
- conseguimento abilitazioni richieste, dopo aver frequentato i corsi relativi e le esercitazioni pratiche.

CAPO V - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 35 - Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità ⁸

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

A) NORME DI CARATTERE GENERALE

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

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

2) La nuova classificazione si articola:

In quattro aree professionali:

- Area 1: mansioni gestionali e professionali;
- Area 2: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- Area 3: mansioni operative;
- Area 4: mansioni generiche.

In quattro aree operative:

- Area esercizio;
- Area amministrazione e servizi;
- Area manutenzione, impianti ed officine;
- Area servizi ausiliari per la mobilità.

L'area esercizio si articola in sezioni specifiche:

- Esercizio automobilistico, filoviario e tranviario;
- Esercizio ferroviario e metropolitano;
- Esercizio navigazione lacuale;
- Esercizio navigazione lagunare;
- Esercizio funivie portuali;
- Esercizio funicolari terrestri ed aeree.

La nuova classificazione comprende le declaratorie delle aree professionali, le nuove figure professionali ed i relativi profili nonché i nuovi parametri retributivi, le norme per l'acquisizione dei parametri successivi relativi allo stesso profilo.

3) Fanno parte integrante del sistema della classificazione, le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di prima applicazione e le norme transitorie.

Tutta la disciplina predetta, ivi comprese le disposizioni ad essa inerenti, è di competenza del livello nazionale. Pertanto eventuali norme di secondo livello in contrasto con tale disciplina sono da considerarsi nulle. L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.

⁸ Le lettere, D), E) ed F) dell'articolo 35, nonché degli accordi richiamati nella rubrica del presente articolo, sono riportati nell'APPENDICE N. 3.

4) A decorrere dalla data di decorrenza della nuova classificazione (1° gennaio 2001) sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia di inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro tre mesi dalla data predetta le discipline aziendali in materia, ove esistenti, saranno adeguate, con le stesse modalità istitutive, ai contenuti della nuova classificazione.

5) L'azienda individua tra le figure professionali previste dalla nuova classificazione quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa predisposta sulla base delle caratteristiche operative, dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale.

6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo, sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e comunque in ogni caso di mutamento di tali posizioni. In fase di prima applicazione al personale in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo nazionale 27.11.2000 ed ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione, le figure professionali sono assegnate sulla base di quanto previsto dalle "Norme di prima applicazione e norme transitorie" di cui alla successiva lett. D) del presente articolo.

7) Tenuto conto dei processi di innovazione che interessano il settore, ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.

8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 36 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale 1 in conformità a quanto previsto dall'articolo 36.

9) I contratti di formazione lavoro di tipo A), di cui alla legge 451/94 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali con eccezione dell'area professionale 4 ed hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con CFL o con contratto di inserimento/reinserimento sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale 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 lettere a) e b).

Sono, in ogni caso, fatte salve le flessibilità in uso.

11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita aziendalmente sulla base delle disposizioni contenute al punto C) del presente articolo. Sarà computata l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti all'articolo 18, comma 2, lett. e), legge n. 422/97 e dall'articolo 2112 CC, come novellato dall'articolo 47, terzo comma, legge n. 428/90. L'effettivo svolgimento, all'atto del predetto passaggio di posizione, delle mansioni caratteristiche della figura professionale interessata è condizione necessaria per l'attribuzione del parametro superiore.

12) Le modalità di valutazione ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti sono determinate in coerenza con la nuova classificazione e con le eventuali discipline aziendali di cui al precedente punto 4.

Tali modalità dovranno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, tenere conto, in modo integrato, dei seguenti aspetti:

- prestazione sul lavoro;
- posizione e ruolo svolto in azienda;
- attitudini e competenze personali acquisite anche mediante esperienza;
- capacità potenziali di sviluppo professionale.

13) I profili professionali non costituiscono un'elencazione esaustiva di tutte le attività esplicabili da parte dei dipendenti, bensì individuano quelle più significative.

14) Qualora lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo professionale implichi, in base a norme di legge o regolamentari, il possesso di specifiche abilitazioni professionali la figura relativa al profilo considerato può essere attribuita alla condizione che siano acquisite le relative abilitazioni professionali.

15) Nell'ambito dei contenuti della declaratoria di area e del profilo professionale l'espletamento delle attività implica l'utilizzo da parte del dipendente di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature ecc., messe a disposizione da parte dell'azienda, in quanto pertinenti allo svolgimento delle attività predette. A tal fine, ove necessario, l'azienda programma appositi corsi di aggiornamento e/o qualificazione.

16) In riferimento a quanto stabilito nei precedenti punti 14 e 15 nei profili professionali può non essere citato espressamente il possesso di determinati requisiti (abilitazioni professionali) e/o l'utilizzazione di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature, ecc.

Dichiarazione a verbale

In riferimento al punto 11 dell'art. 35, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI precisano che le norme ivi previste fanno riferimento a situazioni future che potrebbero verificarsi in conseguenza dell'applicazione del presente CCNL. Non sono pertanto risolte le situazioni esistenti regolate dalle normative in atto fino alla data di sottoscrizione del presente contratto per il riconoscimento della qualifica di agente di movimento.

Dichiarazione a verbale

La Federtrasporti, la Fenit e l'ANAV dichiarano che con il punto 11 dell'art. 35 del presente CCNL si è intesa riconfermare, esplicitandola, la vigente disciplina secondo la quale ai fini della maturazione di specifici requisiti di anzianità, è presa in considerazione solo quella maturata nell'azienda di appartenenza, con la sola eccezione dei casi previsti al predetto punto 11.

B) CLASSIFICAZIONE

Area professionale 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 ed autonomia, sulla base delle direttive della direzione di settore, fornendo un apporto significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Professional (230)

Lavoratori che, con un'elevata competenza professionale, operano con ampi margini di autonomia per la soluzione di problemi di notevole complessità.

Capo unità organizzativa amm./tecnica (230)

Lavoratori che gestiscono, con margini di discrezionalità ed autonomia, strutture organizzative e relative risorse, pianificando attività ed interventi, controllando l'andamento degli stessi e dei relativi risultati con notevoli competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse umane, tecniche e/o finanziarie a loro affidate.

Area professionale 2° 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 articolo 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127/97 e di supporto alla clientela.

Area professionale 2° Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano⁹ personale viaggiante (trazione e scorta)

Profili e parametri

Coordinatore (210)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguate competenze tecniche e gestionali, organizzano e coordinano, con margini di discrezionalità ed iniziativa, anche in unità operative che richiedono un elevato impegno organizzativo, gli addetti ai settori del personale viaggiante (trazione e scorta), esercitando, altresì, la responsabilità sulle relative strutture operative/organizzative, anche in relazione alla disponibilità del materiale rotabile secondo le prassi in atto.

Assistente coordinatore (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguata competenza gestionale, svolgono attività di supporto nel coordinamento e nel controllo del personale viaggiante, assicurando altresì la regolare operatività dei turni di servizio e della disponibilità del materiale rotabile nonché le attività connesse alla regolarità del servizio programmato.

Area professionale 2° Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano¹⁰ (personale di stazione)

Profili e parametri

Coordinatore ferroviario (posizione 2) (210)¹¹

Lavoratori che svolgono le mansioni previste per il Coordinatore ferroviario in unità operative caratterizzate da rilevanti contenuti tecnologici e consistenti volumi di traffico e di movimento, che richiedono un elevato impegno organizzativo.

Coordinatore ferroviario (posizione 1) (202)¹²

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità ed iniziativa, al coordinamento ed al controllo di impianti ferroviari complessi e svolgono compiti che richiedono notevoli competenze nei settori della circolazione ferroviaria e delle attività operative e gestionali, garantendo, altresì, le mansioni della dirigenza di movimento.

⁹ Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

¹⁰ Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

¹¹ Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

¹² Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

Capo stazione (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per la dirigenza di movimento (compreso Dirigenza Unica e/o Dirigenza Centrale Operativa e/o Dirigenza Centrale del Traffico) e per la gestione, oltre a svolgere le mansioni dell'Operatore di movimento e gestione, dirigono la circolazione dei treni in linea. Sovrintendono ad una stazione di consistente traffico ed operano anche ad un centro di controllo centralizzato del traffico.

**Area Professionale 2°
Mansioni di coordinamento/specialistiche
Area Operativa esercizio:
Sezione funicolari terrestri ed aree**

Profili e parametri

Specialista (FTA) (193)

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

**Area Professionale 2°
Mansioni di coordinamento/specialistiche
Area operativa: Sezione navigazione interna lacuale**

Profili e parametri

Capitano (210)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capitano NI 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 (193)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo timoniere NI autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale, nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in officina.

Capo motorista (193)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave NI autorizzato, svolge le mansioni di motorista di 1° normalmente a bordo delle motonavi aventi apparati propulsivi ausiliari e tecnologici di maggiore complessità. Svolge, altresì, mansioni marinaresche.

Quando non è imbarcato presta servizio in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

Macchinista/motorista (193)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di macchinista e di motorista di motonave NI 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 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 ed iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

Specialista tecnico/amministrativo (193)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative svolgono, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima.

Area professionale 2°
Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

Profili e parametri

Capo Unità Tecnica (205)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, con margini di discrezionalità e di iniziativa e con relativa responsabilità sui risultati, gestiscono unità operative di tipo tecnico, fornendo anche un contributo operativo diretto.

Capo Operatori (188)

Lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, svolgono attività di significativo contenuto tecnico-operativo nonché funzioni di coordinamento di un gruppo organizzato di operai partecipando, altresì, alle attività lavorative dello stesso.

Area professionale 2°
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)¹³

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

Collaboratore di esercizio (129)

Lavoratori, che in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

Area professionale 3° Area operativa esercizio: sezione ferroviario¹⁴ e metropolitano Personale viaggiante (trazione e scorta)

Profili e parametri

Tecnico di bordo (190)

Lavoratori che, avendo maturato almeno 13 anni di condotta effettiva in ferrovia ed acquisite le previste abilitazioni, svolgono mansioni di macchinista e di capo treno per specifiche esigenze di servizio aziendali connesse all'effettuazione di percorrenze significative su rete ferroviaria diversa da quella aziendale.

¹³ I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lettera C.1/1 del presente articolo.

¹⁴ Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

Macchinista (153 - 165 - 183 - 190)¹⁵

Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

Capo treno (140 -158 -165)¹⁶

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite.

Area professionale 3° Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano¹⁷ (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)¹⁸

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio ed il controllo sull'utenza.

Capo squadra operatori di manovra (135)

Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

Operatore di scambi cabina (135)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono anche a distanza la manovra degli scambi e dei segnali. Eseguono, altresì, la manovra di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

Operatore di manovra (123)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli. Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

¹⁵ I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/6 del presente articolo.

¹⁶ I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/5 del presente articolo.

¹⁷ Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

¹⁸ I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/4 del presente articolo.

Area Professionale 3°
Area Operativa esercizio: Sezione funicolari terrestri ed aree

Profili e parametri

Operatore FTA (139 - 145 - 158 - 175)

Lavoratore che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolge attività di scorta vetture e all'occorrenza mansioni di frenatore, nonché, in base alle istruzioni regolamentari e alle caratteristiche tecniche dell'impianto, di azionamento delle apparecchiature di vettura, di sicurezza e di segnalamento. Svolge, altresì, attività tecniche amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci, compresa 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.

Area professionale 3°
Area operativa esercizio: sezione Navigazione interna lacuale

Profili e parametri

Addetto operativo di gestione (175)

Lavoratore che, in possesso di una approfondita conoscenza della materia tariffaria e dello svolgimento del servizio movimento, controlla la regolarità del servizio stesso ed effettua verifiche e controlli sulla emissione e contabilizzazione dei titoli di viaggio, sia a bordo delle navi che nelle biglietterie, agendo su disposizioni dell'ufficio controllo dei prodotti. Nei periodi in cui i servizi vengono ridotti o sospesi presta attività presso il medesimo ufficio.

Pilota motorista (175)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di conduttore di motoscafo e di motorista di motonave NI autorizzato, conduce natanti nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti, curando anche la conduzione dei loro motori e degli apparati ausiliari e tecnologici di bordo. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 1° (175)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave NI autorizzato, sulla base delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite nella qualifica di motorista 2a, agisce con margini di autonomia entro i limiti stabiliti da norme, procedure e regolamenti.

A bordo delle motonavi è addetto all'apparato motore e agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinarie.

Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 2° (158)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave NI 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 (158)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di timoniere NI autorizzato, viene imbarcato quale addetto al timone sulle navi della navigazione interna, quando previsto dalle tabelle approvate con Decreto del Ministro dei trasporti. Sulle motonavi traghetto, inoltre, coadiuva gli altri membri dell'equipaggio nello stivaggio dei veicoli. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Fuochista aiuto motorista (158)

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di fuochista abilitato NI 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 officina¹⁹.

Conduttore di natante ausiliario (139)

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

Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Aiuto motorista (139)

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

Assistente di bordo (139)

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

Marinaio (121)

Lavoratore che, agli ordini del comandante, svolge mansioni marinarie di coperta o di macchina a bordo dei tipi di navi per i quali il decreto del Ministro dei trasporti prevede la presenza del marinaio. Quando non è imbarcato presta attività in officina e/o in scalo.

Area professionale 3°

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.

¹⁹ 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.

Guardialinee (140-158-165)²⁰

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)²¹

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)²²

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)²³

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.

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)²⁴

Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

²⁰ I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/8.

²¹ I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/9.

²² I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/10.

²³ I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C. 1/11.

²⁴ I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lett. C.1/3 del presente articolo.

Operatore di ufficio (130)

Lavoratori che espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

Area professionale 3°

Area operativa: manutenzione impianti ed officine

Profili e parametri

Operatore certificatore (180)

Lavoratori che, in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, certificano, attestano e/o collaudano, pure con compiti di diagnostica ed anche ai fini della qualità, l'esecuzione di processi manutentivi e/o installativi, complessi e di particolare rilevanza, eseguiti sia all'interno dell'azienda sia nell'ambito di commesse affidate all'esterno.

Operatore tecnico (170)

Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza professionale, operano, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea. Controllano e coordinano ove previsto dalla funzione attribuita dall'azienda l'attività di lavoratori di livello inferiore, partecipando all'attività lavorativa della squadra, e sovrintendono altresì alla sede ed all'armamento di linee ad impianto fisso.

Operatore qualificato (140 - 160)²⁵ (25)

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di manutenzione e riparazione su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali.

Operatore di manutenzione (130)

Lavoratori che vengono impiegati, sulla base di direttive ricevute, in attività non complesse di riparazione e di manutenzione sui mezzi, sugli impianti e sulle strutture nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo altresì le mansioni in uso.

Area professionale 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 una lingua straniera, oltre a svolgere compiti di coordinamento di figure professionali inferiori, effettuano, sia a terra che a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela, fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni. Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

²⁵ I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/2 del presente articolo.

Operatore qualificato della mobilità (151)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o gestionali, tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti anche ispettivi. Svolgono, inoltre, le seguenti attività che, in relazione all'organizzazione dell'impresa, potranno essere anche accessorie a quelle considerate principali a livello di singola impresa e fra loro complementari:

- attività di cui ai commi 132 e 133 dell'articolo 17 della legge n. 127/97;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d) - comma 2 dell'articolo 158 del DLG n. 285/92 - nonché all'effettuazione di tutte le attività connesse;
- verifica dei titoli di viaggio;
- vendita dei titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- funzioni di concetto svolte con margini di autonomia, richiedenti la conoscenza di specifiche procedure amministrative e/o tecniche anche complesse;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

Operatore della mobilità (138)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o professionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti di contenuto tecnico-professionale di limitata complessità ovvero richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecniche, quali, a titolo esemplificativo:

- attività di cui al comma 132 dell'articolo 17 della legge n. 127/97;
- vendita di titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- attività che, su direttiva di massima, richiedono la conoscenza di procedure tecnico-amministrative di limitata complessità;
- manutenzione dei parcometri per interventi non di semplice routine e delle apparecchiature di parcheggio in strutture complesse ad elevata automazione;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate;
- compiti di assistenza all'attracco e partenza delle navi, nonché di imbarco e sbarco passeggeri e merci.

Area professionale 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 negli impianti, nonché nell'ambito di attività collaterali a quella del trasporto pubblico locale, inerenti alla mobilità delle persone, compiti quali, a titolo esemplificativo:

- movimentazione e regolazione di flussi auto nei parcheggi;
- sorveglianza parcheggi ed aree di sosta; riscossione pedaggi e controllo abbonamenti parcheggi.

Ausiliario (110)

Lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio.

Ausiliario generico (100)

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

Allievo marinaio (100)

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

C) MODALITA' DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI

C.1/1

Area professionale 3^

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
"	158	Dopo 8 anni di guida effettiva (1) [*]
"	175	Dopo 16 anni di guida effettiva (1)
"	183	Dopo 21 anni di guida effettiva (1)

(1) Cfr. C.2/1

C.1/2**Area professionale 3^****Area operativa: manutenzione, impianti ed officine**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore qualificato	140	Parametro di accesso
"	160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

(1) Cfr. C.2/6

C.1/3**Area professionale 3^****Area operativa: amministrazione e servizi**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
"	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

(1) Cfr. C.2/5

C.1/4**Area professionale 3^****Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (Personale di stazione)**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
"	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

(1) Cfr. C.2/4

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

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Capo treno	140	Parametro di accesso
"	158	<i>Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (1) [*]</i>
"	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (1)
(1) Cfr. C.2/3		

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

Figure Professionali	Parametri	Modalità di Accesso
Macchinista	153	Parametro di accesso
"	165	<i>Dopo 8 anni di condotta effettiva (1) [*]</i>
"	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (1)
"	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (1)
(1) Cfr. C.2/2		

Le parti convengono che le clausole che individuano per la figura professionale del macchinista: la tempistica dei passaggi fra i diversi parametri, la determinazione degli stessi nonché le norme connesse, sono inscindibilmente collegate alla definizione del parametro 190 e sono di competenza esclusiva del livello nazionale; è pertanto nullo ogni accordo di secondo livello che modifichi le clausole predette.

C.1/7**Area professionale 3^****Area operativa esercizio: sezione terrestre ed aree assimilate**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore (FTA)	139	Parametro di accesso (1)
“	145	Al conseguimento dell'abilitazione alla “manovra degli impianti a fune”
“	158	<i>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) [*]</i>
“	175	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 12 anni di svolgimento delle mansioni di “manovra degli impianti a fune” (3)
<p>‘(1) Decorsi 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 accedere al parametro 158. ‘(2) Cfr. C.2/7. ‘(3) Cfr. C.2/8.</p>		

C.1/8**Area professionale 3^****Area operativa esercizio: sezione funivie portuali**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Guardialinee	140	Parametro di accesso
“	158	<i>Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1) [*]</i>
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)
(1) Cfr. C.2/9		

C.1/9

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Manovratore AS/MO/LOC	140	Parametro di accesso
“	158	<i>Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1) [*]</i>
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)
(1) Cfr. C.2/10		

C.1/10

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

C.1/11

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

C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva

Il periodo di guida effettiva aziendale sarà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- operatore di esercizio
- agente di movimento (classificazione ex A.N. 2/10/1989)
- conducente di linea (classificazione ex A.N. 2/10/1989)
- conducente di linea (ex l. 1/2/1978 n. 30 e C.C.N.L. ANAC 23/7/1976)
- autista di linea (ex l. 6/8/1954 n. 858 e C.C.N.L. ANAC 10/12/1970)
- autista scelto (ex C.C.N.L. ANAC 10/12/1970)
- guidatore tranviario (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore scelto (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore filoviario (ex l. 4/2/1958 n. 22)
- primo guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- primo macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di guida, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di guida nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla guida, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [***].*

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

C.2/2 Determinazione del periodo di condotta effettiva

Il periodo di condotta effettiva aziendale sarà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- macchinista
- macchinista (classificazione ex accordo nazionale 2/10/1989)
- macchinista ferrovie (ex l. 30/78)
- macchinista tranvie (ex lege 30/78)²⁶
- macchinista di tranvie (ex lege 858/54)²⁷
- macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex lege 858/54)
- primo macchinista ferrovie (ex l. 858/54)
- fuochista autorizzato (ex l. 30/78) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 30/78 o ex lege 858/54
- fuochista autorizzato (ex lege 858/54) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex lege 858/54.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di condotta, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di condotta nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla condotta, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

²⁶lavoratori in servizio su linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

²⁷lavoratori in servizio su linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

C.2/3 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Capo treno

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di Capo treno sarà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- capo treno
- capo treno (classificazione ex accordo nazionale 2/10/1989)
- capo treno (ex lege 30/78)
- capo treno ferrovia (ex lege 858/54)
- primo capo treno (ex lege 858/54).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

C.2/4 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione

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

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

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

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

C.2/5 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato di ufficio sarà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nella seguente figura professionale:

- operatore qualificato di ufficio

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

C.2/6 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato

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

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

- operatore qualificato
- operaio qualificato (classificazione ex accordo nazionale 2.10.1989)
- operaio qualificato (ex lege 1/2/1978, n. 30)
- operaio 3° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858)
- operaio 2° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858)
- operaio 1° classe (ex lege 6/8/1954, n. 858)
- meccanico motorista (ex lege 6/8/1954, n. 858)
- guidatore (ex lege 6/8/1954, n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- conduttore-frenatore p.le (FTA) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- conduttore-frenatore FTA (ex lege 6.8.54 n. 858)
- conduttore-frenatore (ex lege 6.8.54 n. 858)
- operaio di 3^a classe (*) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- operaio di 2^a classe (*) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- operaio di 1^a 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)
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex lege 6.8.54 n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

*agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e di manovra.

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

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

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di manovra degli impianti a fune (FTA) verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- operatore (FTA);
- addetto di manovra (FTA) (classificazione ex accordo nazionale 2.10.89);
- operaio qualificato (FTA)* (ex lege 6.8.54 n. 858)
- operaio di 3^a classe (*) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- operaio di 2^a classe (*) (ex lege 6.8.54 n. 858)
- operaio di 1^a 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 determinatisi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

*agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e manovra.

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

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

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

- guardialinee;
- guardialinee (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- operatore qualificato guardialinee (ex lege 1.2.78 n. 30);
- guardialinee di 2° classe (ex lege 6.8.54 n. 858);

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

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

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

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

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

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

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

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

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

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di “operatore qualificato funivie portuali” verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- operatore qualificato funivie portuali;
- addetto stazioni intermedie (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- capo manovra (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- capo posto stazioni intermedie (ex lege 1.2.78 n. 30);
- capo manovratore (ex lege 1.2.78 n. 30);
- capo posto (ex lege 6.8.54 n. 858).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

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

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

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di “operatore funivie portuali” verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

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

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatisi.

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

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

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

*Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero, ai sensi del comma 9 dell'articolo 27 del presente CCNL [**].*

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

Art. 36 - Quadri

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

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

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

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

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

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

CAPO VI - ISTITUTI NORMATIVI

Art. 37 - Orario e prestazioni di lavoro

art. 27, A.N. 28.11.2015)

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

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

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

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal Regolamento CE 561/2006 e dal DLGS n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.

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

Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 7, lett. c).

3. A livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 87, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni.

4. Nelle aziende ove, nonostante la previsione di cui al precedente comma 3 e sino all'attuazione dello stesso, persista un regime contrattuale di durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo pieno inferiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo, le prestazioni lavorative eccedenti detta durata e fino al limite medio di cui al citato comma 1, primo capoverso, vengono considerate lavoro supplementare volontario e sono retribuite, fatto salvo quanto concordato a livello aziendale, con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria normale di cui all'art. 67, comma 2, fatta esclusione per i ratei di 13a e 14a mensilità.

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

6. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa, decorso il termine di tre mesi dal 1° gennaio 2016, in assenza e fin non alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero. Conseguentemente, l'azienda può provvedere alla rielaborazione dei turni di servizio e, nel qual caso, le parti, al solo fine di verificare la corretta elaborazione di quanto previsto al capoverso precedente, procedono ai sensi dell'articolo 7, lett. c) all'esame congiunto degli effetti prodotti dalla nuova articolazione dei turni di servizio.

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

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

Fermi restando gli accordi di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previsti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 7, lett. e), che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente CCNL.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione di cui all'art. 3, comma 3, lett. B), secondo alinea del presente CCNL.

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

8. Entro il 31.12.2017, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 7, lett. e), potranno essere definiti tra le parti accordi che prevedano nella programmazione dei turni di servizio del personale di esercizio l'eccedenza fino ad un massimo di 60 minuti del limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 1, nei casi in cui:

- l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate dalle parti e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL, ovvero entro trenta giorni dall'insorgenza della situazione di crisi se successiva alla predetta stipula;
- l'azienda debba realizzare temporaneamente, su richiesta dell'ente affidante, programmi di servizio straordinari di trasporto pubblico connessi a particolari eventi programmati di carattere nazionale, regionale o locale, con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro il mese precedente all'inizio del corrispondente evento considerato.

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

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

- due periodi plurisettimanali consecutivi di compensazione di 26 settimane, prorogabile per successivi periodi analoghi ricompresi fino al 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 8, qualora permangono le relative causali;
- alla durata del programma di servizio straordinario che ne ha determinato l'attivazione, nel limite di non più di due eventi per ognuno degli anni di calendario ricompresi fino al 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 8.

Entro la scadenza di sei mesi dall'attivazione da parte aziendale dei turni di servizio di cui al primo alinea del precedente capoverso del presente comma 8, le parti procedono, ai sensi dell'art. 7, lett. c), all'esame congiunto sugli effetti prodotti dalla nuova turnazione, sia

relativamente alle condizioni di lavoro determinatesi sia relativamente all'andamento della situazione di crisi economico-finanziaria dell'azienda.

In qualsiasi momento intervenga, l'accordo tra le parti di livello aziendale di cui al primo capoverso del presente comma 8 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

Art. 38/A - (orario di lavoro; norme di pertinenza aziendale)

(norma per le aziende ASSTRA)

(art. 4/A, CCNL 23.7.1976)

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

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

Art. 38/B - Nastro lavorativo

(norma per le aziende ANAV)

(art. 4/C, CCNL 23.7.1976)

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

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

Art. 39 - Lavoro straordinario²⁸

(art. 28, A.N. 28.11.2015)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 81, si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. 37, comma 1, primo capoverso, del presente CCNL, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

2. In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del DLG n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 dell'articolo 37.

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

- ai sensi dell'art. 5, comma 4, del DLGS n. 66/2003 e s.m.i.;
- ai sensi del secondo e terzo alinea del comma 8 dell'art. 37, nel qual caso conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono prestate dal lavoratore;
- per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;

²⁸ Cfr. Articolo 81.

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

Art. 40 - Riposo periodico

(art. 14, A.N. 25.7.1997)

1. Il riposo periodico cade normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo periodico in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo periodico.
3. In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo ed al 50% della retribuzione tabellare per le ore eventualmente non lavorate ove il servizio prestato fosse inferiore all'orario normale giornaliero, nella eccezionale ipotesi di mancata concessione del riposo periodico con definitiva perdita dello stesso a causa di speciali esigenze di esercizio tale da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, è altresì corrisposta una indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.
4. Le parti, con la norma di cui al presente articolo, non intendono modificare il numero dei riposi in atto aziendalmente.

Art. 41 - Ferie

(art. 10, CCNL 12.3.1980; art. 5, A.N. 27.11.2000 [*])

1. I lavoratori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie, con la corresponsione della retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1 nelle seguenti misure:
 - 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
 - 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo *pari o superiore a 202 della nuova scala parametrica* [*].
2. Ogni settimana di ferie sarà ragguagliata a 6 (sei) giorni lavorativi; tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ciascun giorno fruito come ferie verrà computato per 1,2 (uno virgola due).
3. Le ferie saranno ridotte, in proporzione al totale delle assenze verificatesi nell'anno al quale si riferiscono, per aspettativa o per permesso non retribuito, per chiamata di leva, per richiamo alle armi, per provvedimenti disciplinari definitivi, per detenzione.
4. Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro non produrranno alcuna riduzione delle ferie.
5. Le assenze per altri motivi verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono non daranno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni. La franchigia non opererà qualora tali assenze superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso, le ferie saranno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze. Non è ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata.
6. In caso di inizio o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, spetterà al lavoratore il godimento delle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestato; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
7. Il trattamento di cui al presente articolo relativo al primo scaglione di anzianità (25 giorni), assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti attribuiti aziendalmente per lo stesso titolo.
8. Restano in vigore i trattamenti per ferie di miglior favore ai lavoratori in servizio al 31 marzo 1980.

Art. 42 - Festività nazionali ed altre ricorrenze festive

(art. 16, CCNL 23.7.1976)

1. Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli articoli 1 e 2 (escluse le domeniche) della legge 27 maggio 1949, n. 260, e quello del Santo Patrono, per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.

2. Oltre alla retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1, nulla compete ai lavoratori che non prestino servizio per effetto della festività, mentre quando le festività coincidono con il giorno di riposo (domenicale o periodico) regolarmente goduto, essi hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da aggiungersi al periodo di ferie annuali oppure, ove ciò non sia possibile, ad una quota giornaliera di retribuzione normale.

3. Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività sopra richiamate compete, oltre alla retribuzione normale, il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

4. Ai lavoratori che prestano la loro opera in giornate di festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale o periodico), fermo restando l'obbligo dell'azienda di far godere il riposo in altro giorno, spetta il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Art. 43 - Festività soppresse

(art. 29, A.N. 28.11.2015)

1. A decorrere dal 1° Gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite di cui agli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e all'Accordo Nazionale 27 febbraio 1979, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal CCNL e riferiti a:

- 19 marzo (San Giuseppe),
- Ascensione,
- Corpus Domini,
- 4 novembre (Unità Nazionale).

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

3. La disciplina del presente articolo sostituisce quella prevista per il settore in attuazione degli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo Accordo Nazionale 27 febbraio 1979.

Art. 44 - Permessi retribuiti

(art. 6, A.N. 14.12.2004)

1. Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:

- dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;
 - dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;
- al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:
- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruiti per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;
 - durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore

e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

2. I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con tre giorni di anticipo. Ove i permessi non possono essere usufruiti, per le citate esigenze di servizio, entro l'anno in cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

Art. 45 - Congedo matrimoniale

(art. 52, CCNL 23.7.1976)

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

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

Art. 46 - Trattamento di maternità

(art. 8, A.N. 27.11.2000)

1. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante.

NOTA A VERBALE

Tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma dell'accordo medesimo, ed il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari, ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

Art. 47 - Congedo parentale

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

1. Fermo restando quanto previsto dal DLG n. 151/2001 s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, c. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

- a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
- b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

- in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e s.m.i., e del DLGS n. 234/2007;
 - in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il personale di esercizio rientrante nel campo di applicazione del R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 e della L. n. 138/1958;
 - per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.
2. In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.
3. Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.
4. Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.
5. Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del DLGS n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.
6. Ai sensi dell'art. 8, c. 7 del DLGS 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.
- Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tali casi è consentita l'assunzione di personale P.T. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale, ai fini del completamento dell'orario.

Art. 48 - Permessi parentali
(art. 33 p. 2, A.N. 28.11.2015)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi tre anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di dieci giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezza giornata.
2. Le disposizioni di cui al capoverso precedente saranno riconosciute anche in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.
- Quanto previsto al presente comma deve ritenersi aggiuntivo rispetto a quanto già disposto dal DLGS 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.

Art. 49 - Tutela dei soggetti portatori di handicap
(p. 14, A.N. 2.10.1989 [*]; art. 3, A.N. 11.4.1995 [**]; art. 32, A.N. 28.11.2015)

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio.

Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (*personale turnista*); giornate intere e mezza giornata (*altre tipologie di lavoratori*).

3. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.

4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

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

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

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

Art. 50 - Tossicodipendenti ed etilisti

(p. 13, A.N. 2.10.1989 [*]; art. 5, A.N. 11.4.1995)

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

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

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

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

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

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

Art. 51 - Diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. La percentuale del 2% va riferita all'intero triennio e non a ciascuno degli anni che lo compongono e deve intendersi riferita alla forza numerica del personale di ruolo alla data di inizio del triennio.

L'iniziativa per il godimento dei benefici di cui al presente articolo spetta al singolo lavoratore, che dovrà fornire idonea documentazione di iscrizione, assumendo l'impegno di presentare mensilmente un certificato con l'indicazione delle ore di effettiva frequenza.

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

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

Art. 52 - Formazione permanente - Diritto allo studio

(art. 8, A.N. 14.12.2004)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, le aziende previo esame congiunto con le OO.SS.LL. competenti, promuoveranno processi di formazione professionale continua del personale avvalendosi delle opportunità a tale scopo offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale.

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

Art. 53 - Volontariato

(art. 6, A.N. 11.4.1995)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 17 della legge 11 agosto n. 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori, che fanno parte delle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni in atto aziendali.

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

Art. 54 - Reperibilità

(art. 9, A.N. 27.11.2000)

1. In conformità alle esigenze organizzative di ciascuna azienda, la stessa potrà richiedere alle competenti OO.SS. l'istituzione di turni di reperibilità nelle varie unità produttive.

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

3. Qualora vi sia effettuazione della prestazione lavorativa non dovrà essere pregiudicato il rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro.

Art. 55 - Pari opportunità ed azioni positive²⁹

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

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

²⁹ La norma contrattuale deve essere integrata e/o coordinata con le disposizioni di cui al DLG 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246".

2. *In attuazione dell'articolo 1, punto a), della legge 125/91, al fine di promuovere l'inserimento di forza lavoro femminile, attualmente sottorappresentata nel settore del trasporto pubblico locale, si attueranno soluzioni e misure transitorie che consentiranno di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche per cui è prevista l'assegnazione.*
3. *In occasione di 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.*
4. *Le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile.*
5. *Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alle disposizioni del testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità approvato con DLGS 26.03.2001 n. 151, debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello [*].*

Art. 56 - Molestie sessuali
(art. 15, A.N. 25.7.1997)

1. Saranno considerati comportamenti lesivi della dignità della persona tutte le forme di molestie e ricatto ai fini sessuali.
2. Le aziende, le organizzazioni sindacali e i comitati per le pari opportunità, ove costituiti, dovranno dare divulgazione e dare atto a tutti gli adempimenti necessari per l'attuazione della raccomandazione CEE del 27 novembre 1991.
3. Dovranno porsi in essere, altresì, azioni di prevenzione con soluzioni per le situazioni a rischio.

Art. 57 - CRAL
(art. 9, A.N. 14.12.2004)

1. Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'articolo 11 della legge n. 300/1970, considerando il "tempo libero" come fattore positivo e come recupero psicofisico del lavoratore, le parti concordano sulla volontà di promuovere un più proficuo impegno da parte delle aziende volto a sostenere ed incrementare le attività culturali, sociali e ricreative dei lavoratori attraverso circoli aziendali; circoli amministrati da organi costituiti a maggioranza da rappresentanti eletti tra i lavoratori e con la eventuale partecipazione delle aziende.

Art. 58 - Patente di guida e CQC
(art. 35, A.N. 28.11.2015)

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam di cui all'articolo 68.

3. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso.

In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 7, lett. c), che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

5. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.

6. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora detti documenti potranno essere recuperati entro i 12 mesi successivi alla scadenza del comporta, quest'ultimo sarà prolungato, senza retribuzione, sino a tale data.

7. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della Strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni.

Sono invece a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore.

La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.

8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

9. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data del 28 novembre 2015.

10. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, DLGS n. 81/2008).

Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) sono svolte durante l'orario di lavoro.

In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito.

Art. 59 - Disciplina relativa al personale inidoneo (A.N. 27.6.1986)

1. In caso di accertata inidoneità del lavoratore alle mansioni della propria qualifica, la direzione aziendale, ferme restando le norme di legge in vigore, ove sussista la disponibilità

di posti in organico verificata ai sensi dell'articolo 7, lettera c), procede alla collocazione del lavoratore in altra qualifica professionale per la quale sussista l'idoneità, preferendo, ove possibile, l'inquadramento nello stesso livello contrattuale, professionale e retributivo.

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

3. Al lavoratore che ha maturato 10 anni nella qualifica, per le cui mansioni è stato dichiarato inidoneo, sarà attribuito il trattamento economico della nuova qualifica assegnatagli maggiorato di assegno ad personam, pari alla differenza fra il trattamento, riferito alla retribuzione normale, della qualifica di provenienza e quello della nuova qualifica assegnata. Tale assegno sarà assorbito in ogni caso di aumenti retributivi, con esclusione dell'indennità di contingenza e di eventuali aumenti retributivi interconfederali. L'assorbimento stesso avverrà in modo graduale e continuo fino a copertura dell'intero ammontare dell'assegno *ad personam*; l'importo da assorbire di volta in volta sarà pari al 50% degli aumenti retributivi contrattuali nazionali ed aziendali ed al 100% di quelli conseguenti a provvedimenti di avanzamenti o promozioni.

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

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

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

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

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

(art. 22/A, CCNL 23.7.1976)

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

1) un congedo straordinario retribuito non inferiore a 3 giorni;

2) il trasporto gratuito, sulle linee sociali, dell'agente, dei familiari conviventi ed a carico e delle masserizie;

3) il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;

4) il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando l'agente non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare il quartiere e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso;

5) un preavviso di giorni 60.

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

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

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

(art. 22/B, CCNL 23.7.1976)

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

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

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

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

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

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

Art. 61 - Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio

(art. 23, CCNL 23.7.1976)

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

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

(art. 50, CCNL 23.7.1976)

A) Personale ferrotranviario

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

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

- una divisa (giacca e pantaloni) all'anno;
- un berretto all'anno;
- un cappotto ogni 4 anni;

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

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

c) *cantonieri e manovali di stazione:*

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

d) *operai delle officine e dei depositi:*

- una tuta all'anno.

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

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

- del 70% dall'Azienda e del 30% dal personale per gli indumenti, di cui alle lettere a) e b);
- del 100% dall'azienda per il berretto o cappello di paglia, di cui alla lettera c);
- del 50% dall'azienda e del 50% dal personale per la tuta, di cui alla lettera d).

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

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

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

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

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

1) Personale navigante dei servizi lacuali e lagunari:

a) personale di coperta a contatto col pubblico:

- una divisa all'anno, costituita da giacca e pantalone (per i marinari la giacca potrà essere sostituita da un camiciotto all'anno ed una maglia ogni diciotto mesi);
- un berretto all'anno;
- un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
- un impermeabile o incerato a seconda della qualifica, ogni quattro anni;

b) personale di coperta non a contatto col pubblico:

- un incerato con cappuccio o sudovest 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.

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

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

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

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

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

C) Personale dei servizi automobilistici di linea extraurbani

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

a) autisti e bigliettai:

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

b) controllori:

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

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

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

13. La durata degli indumenti è fissata come appresso:

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

(art. 50, CCNL 23.7.1976)

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

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

2. Il periodo di durata di ciascun capo di vestiario è così stabilito:

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

3. Per accordo tra la direzione aziendale e le RSU/RSA potrà essere adottata anche la divisa estiva. In questo caso, al lavoratore, nello spazio di 4 anni, verranno forniti i seguenti capi di vestiario:

- 2 berretti;
- 4 camicie;
- 2 pantaloni estivi;
- 2 pantaloni invernali;
- 1 giacca estiva;
- 1 giacca invernale;
- 1 cappotto.

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

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

6. Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno.

Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

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

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

9. La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti la uniforme di cui al primo comma, saranno disposti dalla direzione dell'azienda, previ accordi con le RSU/RSA.

10. Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto e la camicia che saranno forniti all'atto di entrata in servizio.

11. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate oltre naturalmente a corrispondere, fin no al termine, il residuo debito per le quote a suo carico.

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

13. È concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui versate e non usufruite. L'azienda potrà rivalersi dell'importo delle quote rimaste a suo credito e su ogni somma spettante a qualsiasi titolo ai dipendenti in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

(art. 34, A.N. 28.11.2015)

A) RISARCIMENTO DANNI

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere obbligatoriamente contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento.

Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni.

3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale al quale conferisce mandato.

Il termine per la conclusione del contraddittorio può essere prorogato, previa formale richiesta di una delle parti, nel caso in cui sia oggettivamente necessario espletare ulteriori indagini. Le indagini devono concludersi entro trenta giorni dalla richiesta di proroga, salvo il caso in cui sia necessario acquisire documentazione non disponibile nel predetto termine. Il lavoratore ha altresì diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall'azienda sul fatto.

4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato tre o più sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che

precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013, termine di avvio della previgente fase sperimentale della presente norma.

L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:

- 75%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore a € 4.000.

Nessun risarcimento viene addebitato qualora la mancanza di sinistri a lui imputabili perduri da almeno 60 mesi precedenti l'evento, computati, in tal caso, anche con riferimento al periodo antecedente al 1° maggio 2013.

Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato accordo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può procedere direttamente all'addebito nella somma massima di euro 2.000 ed applicando le riduzioni previste al punto 4.

La somma massima di cui sopra è addebitabile nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettuato almeno tre sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

Qualora l'azienda proceda direttamente all'addebito, non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, né avvierà azione legale.

In alternativa all'addebito diretto, l'azienda procederà secondo le norme di diritto comune applicando, se previste, le relative sanzioni disciplinari.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato accordo produca una controversia giudiziaria, non trova applicazione la disciplina di cui ai punti 4 e 5 e l'entità del danno addebitabile è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi della disciplina di cui ai punti 4 e 5 che, attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscano coperture assicurative per i danni ai beni aziendali.

A tal fine, le parti stipulanti il presente accordo verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

9. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2, della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del Regolamento all. A) al R.D. 148/1931 è sostituito dalla presente disciplina.

B) TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale, ai sensi dell'articolo 7, lettera e), che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.

Tali soluzioni prevederanno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

C) DISPOSITIVI DI SICUREZZA

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza, anche ai fini di prevenzione di episodi di aggressione ai lavoratori e/o viaggiatori.

2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi dell'art. 7, lettera e), che in tal senso le parti integrano con il presente accordo, e delle leggi vigenti, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:

- telecamere interne ed esterne;
- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- "scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

Art. 64 - Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria

(art. 36, A.N. 28.11.2015)

1. Le parti si danno atto della gravità del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.

2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via ordinaria i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale di cui all'art. 35, lett. B). Per l'operatore di esercizio le predette attività sono svolte a bordo durante lo svolgimento delle mansioni tipiche della qualifica, limitatamente al controllo a vista e alla vendita dei titoli di viaggio e secondo la procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4 ed applicando i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi secondo le rispettive declaratorie di cui al medesimo articolo 35, lett. B), possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni. In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea, la cui attivazione è regolata dalla procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4, ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito, nonché i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

4. Per realizzare le finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 che precedono:

- a) previo esame congiunto, ai sensi dell'art. 7, lett. c), le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente comma 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico. Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea. Qualora l'esame congiunto di cui alla presente lett. a) evidenzia difformità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la procedura di cui all'art. 9, lett. A);
- b) ai sensi dell'art. 7, lett. e), che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un accordo su:
 - l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente comma 2, secondo capoverso, con attività di verifica;

- le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente comma 3;
- le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;
- le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo comma 5.

5. In relazione all'attuazione delle iniziative di cui al precedente comma 4, ai lavoratori interessati è riconosciuto con accordo aziendale un incentivo economico:

a) calcolato sul valore della maggiorazione applicata alla vendita a bordo dei titoli di viaggio per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 2.

In assenza di detto accordo aziendale, per le utilizzazioni di cui al precedente comma 4, lett. a), tale incentivo è fissato dal presente accordo nel 50% di detta maggiorazione;

b) per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 3 il quale, munito delle prescritte abilitazioni, sia anche impiegato nella verbalizzazione di irregolarità tariffarie.

6. Le parti si danno atto che le somme riconosciute ai sensi del precedente comma 5, in quanto finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, hanno le caratteristiche individuate dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o previdenziali. Detti importi non si sommano a eventuali analoghi trattamenti previsti al livello aziendale allo stesso titolo e non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo, di legge o di contratto. Fermo restando quanto precisato al capoverso precedente, a livello aziendale può essere concordata l'erogazione dei trattamenti economici disciplinati dal presente accordo quale maggiorazione di previgenti elementi retributivi aziendali già applicati ai sensi dell'art. 84.

7. È fatto salvo quanto in materia di contrasto all'evasione tariffaria è già previsto da previgenti accordi e prassi aziendali, in costanza dei quali non si attivano le previsioni di cui al presente accordo.

8. Le parti si impegnano a definire un avviso comune per il Governo sulla revisione della normativa legislativa sulle attività di polizia amministrativa di cui alla legge 127/97 s.m.i. e al presente articolo.

Art. 65 - Fondo Bilaterale di Solidarietà

(art. 37, A.N. 28.11.2015)

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

Art. 66 - Welfare

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

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

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

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

A) Previdenza Integrativa

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

- a) Per l'anno 2017 il contributo **Asstra** al netto degli oneri di legge è così ripartito: € 21,80 entro la fine del mese di luglio e € 12,00 per le cinque mensilità successive. Dal 1.1.2018 al netto degli oneri di legge, sarà versato mensilmente per ogni lavoratore per 12 mensilità nella misura di € 6.80 e riproporzionata esclusivamente nel caso previsto al successivo punto c) della presente lettera A), la stessa non avrà riflessi su nessun istituto retributivo contrattuale o di legge.
- b) Il contributo di cui al precedente punto a) non è revocabile né sospendibile ed è dovuto per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle Aziende di trasporto pubblico cui si applica il CCNL degli Autoferrotranvieri.
- c) Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale il cui rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.
- d) Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione di cui al precedente punto a).
- e) Per tutti i lavoratori non iscritti al Fondo Priamo a far data del 1.7.2017, il versamento della somma di cui al precedente punto a) comporta l'adesione contrattuale al Fondo medesimo senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al Fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal punto 17 dell'accordo nazionale 23/4/1988 e sue successive modificazioni. L'eventuale successiva adesione volontaria al Fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'art. 7 comma 1 lett. a del vigente statuto di Priamo. I contributi verranno conferiti al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento ad altro comparto secondo quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto del Fondo.
- f) Per i lavoratori già iscritti al Fondo Priamo alla data del 1.7.2017, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, il contributo di cui al precedente punto a) è aggiuntivo rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinato al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL degli Autoferrotranvieri.
- g) Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro status [*].

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Si conviene l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del DPR n. 917/1986 e smi. Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato. Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo. Nell'ambito del rinnovo del presente CCNL, le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67 - Struttura della retribuzione³⁰

(art. 3, A.N. 27.11.2000; art. 5, A.N. 14.12.2004 [*])

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:
 - a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella 1, colonna A;
 - b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella 1, colonna B, comprensiva dell'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità;
 - c) aumenti periodici di anzianità, quali definiti nella tabella 1, colonna C³¹, e ferma restando la disciplina di cui al successivo art. 69;
 - d) importi del T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione) di cui al successivo articolo 70 (tabella 1, colonna D);
 - e) indennità di mensa di cui al successivo art. 71;
 - f) indennità nazionale di funzione per i quadri di cui all'articolo 72 del presente CCNL;
 - g) competenze accessorie unificate di cui al successivo articolo 73;
 - h) trattamenti sostitutivi di cui al successivo articolo 74;
 - i) assegni ad personam, eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamento ad personam di cui al successivo articolo 68;
 - j) *assegno perequativo di cui al successivo art 75* [*].
2. Gli elementi retributivi di cui alle precedenti lettere costituiscono la retribuzione "normale" e sono corrisposti per 14 mensilità.
3. Vengono altresì confermate le indennità attualmente vigenti, legate ad effettive e/o particolari prestazioni, stabilite dalla contrattazione nazionale (artt. 79, 80, 81, 82/A, 82/B, 83/A e 83/B).

Art. 68 - Trattamento ad personam

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

1. Ai lavoratori in servizio alla data del 1° gennaio 2001 sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti *ad personam* pensionabili e non assorbibili, salvo quanto previsto al successivo comma 4, individuati nel valore indicato nella tabella 2³².
2. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili. Nei casi in cui ai sensi dei punti 3, 4 e 5 della lettera D) dell'appendice n. 1 si procede alla ricollocazione aziendale, il trattamento *ad personam* è quello indicato nella tabella 2 (v. *anche nota 32*) per qualifiche/figure professionali che abbiano uguali parametri di partenza e di ricollocazione.
3. Ove non ricorra tale situazione il trattamento *ad personam* sarà determinato nell'eventuale differenza tra la somma degli elementi retributivi richiamati nelle lettere a), b), c) e d) del precedente articolo 67 relativi alla qualifica rivestita al 31 dicembre 2000 e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata dal 1° gennaio 2001.
4. In caso di attribuzione di un ulteriore parametro retributivo, sarà mantenuto *ad personam* fino a concorrenza l'eventuale trattamento di miglior favore risultante dalla differenza fra il valore complessivo relativo al nuovo parametro degli elementi di cui alle lettere a), b), c) e

³⁰ V. tabelle allegate da 1) a 5).

³¹ V. tabella allegato 4).

³² V. anche tabella 3).

d) del precedente articolo 67 ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento *ad personam* di cui al presente articolo. I predetti elementi retributivi andranno considerati al netto degli aumenti derivanti da accordi collettivi o da scatti di anzianità maturati successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione.

Art. 69 - Aumenti periodici di anzianità
(art. 3, A.N. 25.7.1997)

1. Il lavoratore ha diritto ad un aumento periodico per ogni biennio di anzianità di servizio.
2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo al compimento di ogni biennio di anzianità di servizio.
3. Il lavoratore ha diritto a maturare complessivamente nel corso del rapporto di lavoro presso la medesima azienda fino ad un massimo di 6 aumenti periodici di anzianità, indipendentemente dai livelli raggiunti.
4. In caso di avanzamenti e promozioni, di cambi di qualifica, anche nell'ambito dello stesso livello, il lavoratore conserverà il numero di aumenti periodici di anzianità già acquisito nella qualifica di provenienza ricalcolato sulla base del valore corrispondente al livello retributivo raggiunto, nonché le frazioni di biennio maturate.

Art. 70 - Trattamento distinto della retribuzione
(art. 22, A.N. 25.7.1997)

1. A decorrere dal 1° giugno 1998, è istituito un trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.).
2. Il TDR è escluso dalla base di calcolo del compenso per il lavoro straordinario (feriale, festivo e notturno). Detta esclusione riguarda sia la quota oraria sia la relativa maggiorazione, come stabilita dall'articolo 81³³.

Art. 71 - Indennità di mensa
(p. 8, A.N. 2.10.1989)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1990, è corrisposta a ciascun dipendente un'indennità di mensa pari a euro 16,53 mensili.
2. Nel predetto importo è compreso l'ultimo valore consolidato dell'ex indennità sostitutiva di mensa³⁴.

Art. 72 - Indennità nazionale di funzione quadri
(p. 6, A.N. 2.10.1989; art. 2 lett. A) p. 8, A.N. 27.11.2000 [*])

1. Ai dipendenti riconosciuti "quadri", ai sensi del precedente articolo 36, verrà attribuita una indennità di funzione in cifra fissa, da includere con tale denominazione nella retribuzione normale; detta inclusione è utile a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso quello relativo al trattamento di fine rapporto. Tale indennità è stabilita nelle seguenti misure:
 - Euro 72,30 mensili per i lavoratori cui è attribuito il *parametro 250* [*] della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
 - Euro 51,65 mensili per i lavoratori cui è attribuito il *parametro 230* [*] della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

³³ Si confronti lo scambio di lettere del 29 luglio e del 28 settembre 1998.

³⁴ Dal 1° gennaio 1990 l'articolo 11 del ccnl 23.7.76 viene abrogato.

2. A livello aziendale potranno essere determinati ulteriori compensi in misura non superiore a quanto stabilito a livello nazionale.
3. L'attribuzione dei compensi di cui al comma 1 deve essere subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in termini di quantità e/o qualità ed i compensi erogati, per l'effetto, solo a consuntivo.
4. I compensi di cui al comma 1 del presente articolo sono classificati tra "i compensi e le indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni".

Art. 73 - Competenze accessorie unificate
(p. 9 alinea 2°, A.N. 2.10.1989)

1. Le competenze accessorie unificate sono individuate negli eventuali valori residui ottenuti a seguito del finanziamento del "terzo elemento salariale" di cui agli accordi nazionali 29 giugno e 13 luglio 1988, utilizzato per la definizione della scala parametrica relativa alla classificazione dell'Accordo nazionale 2.10.1989 ai fini del finanziamento.

Art. 74 - Trattamenti sostitutivi
(art. 3 lett. h), A.N. 27.11.2000)

1. I trattamenti sostitutivi sono erogati solo al personale in forza alla data del 25 luglio 1997, e sono costituiti dalle seguenti voci:
- emolumenti di cui all'art. 4 bis del CCNL 12 marzo 1980³⁵;

³⁵ **Art. 4-bis Trattamenti sostitutivi**

A decorrere dall'1-1-1980, confluiranno nella voce "trattamenti sostitutivi" gli elementi retributivi previsti dal successivo art. 5, non trasferiti nelle competenze accessorie unificate di cui all'art. 4.

I trattamenti sostitutivi valgono a tutti gli effetti come retribuzione normale.

I trattamenti sostitutivi saranno corrisposti agli agenti in servizio che ne abbiano maturato il diritto nella qualifica di appartenenza al 31-12-1979 e non saranno soggetti ad alcun assorbimento.

Art. 5 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 aziendali in difformità e/o in superamento del trattamento nazionale, rispetto agli istituti riservati all'area nazionale, di cui all'art. 2 del CCNL 23-7-1976.

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 della 14° mensilità previste dal contratto nazionale.

Saranno inseriti nelle competenze accessorie unificate, di cui al precedente art. 4, i seguenti elementi retributivi secondo le misure in atto aziendali alla data del 31-12-1979:

- a) ratei delle mensilità, dei premi, delle gratifiche e di tutte le altre erogazioni annuali eccedenti la 14° mensilità;
- b) l'eventuale eccedenza derivante dai trattamenti aziendali riguardanti l'indennità sostitutiva di mensa rispetto al valore stabilito dall'art. 11 del CCNL 23-7-1976, riproporzionato in relazione alle retribuzioni conglobate di cui al precedente art. 2;
- 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. 4 solo della prima parte (fissa e comune), mentre la seconda parte (variabile) confluirà nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4-bis.

Confluiranno altresì nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4-bis gli importi, riferiti agli elementi retributivi, di cui alla precedente lett. a), che verranno a maturazione a partire dal 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 al secondo comma dell'art. 4.

I trattamenti sostitutivi saranno determinati, per la parte da maturare, facendo riferimento alle basi di calcolo, alle misure e ai tempi in atto aziendali 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, di cui al primo comma, 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 aziendali 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 conguagliate al momento della definizione della ristrutturazione della retribuzione.

- emolumenti di cui al punto 4 del CCNL 2 ottobre 1989³⁶ (trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.), con la precisazione che l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al terzo periodo del punto 4 dell'Accordo nazionale 2.10.1989 (v. Tabella 5);

- emolumenti di cui all'articolo 4 dell'Accordo nazionale 25 luglio 1997³⁷ (ex nuovo 3° elemento salariale) modificato come segue:

“È abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell'Accordo nazionale 2 ottobre 1989³⁸, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti ad personam ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l'attribuzione di un minore importo dell'ex nuovo terzo elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili” (v. Tabella 5).

Art. 75 - Assegno perequativo (art. 5, A.N. 14.12.2004)

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

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

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

³⁶ Punto 4 del CCNL 2.10.1989

Ai lavoratori in forza alla data del 31-12-1988 e in servizio al 1-9-1989 verranno attribuiti, negli importi a fianco di ciascuna qualifica indicati, i valori di cui alla colonna F) delle tabelle allegati nn. 2/A, 2/B, 2/C, 2/D, 2/E per ogni aumento periodico di anzianità maturato o che maturerà. Tali valori confluiranno nell'elemento retributivo “trattamenti sostitutivi” di cui all'art. 1 del CCNL 12-3-1980.

In occasione dei passaggi di livello previsti dalle “norme di 1° applicazione e norme transitorie” i valori di cui al primo capoverso del presente punto saranno quelli corrispondenti alla nuova collocazione, ove previsti.

Ogni altro caso di variazione di qualifica comporta la decadenza dei valori di cui al primo capoverso del presente punto.

³⁷ Art. 4 Nuovo 3° elemento salariale e trattamenti sostitutivi.

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, il nuovo terzo elemento salariale è soppresso. Conseguentemente, a decorrere dalla stessa data, i valori stabiliti dalla tabella retributiva allegati numeri da 2/A a 2/E e da 3/A a 3/E confluiscono, ferma restando in via transitoria la disciplina di cui al punto 3 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, nei trattamenti sostitutivi di cui all'art.4 bis del 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.

³⁸ Punto 3, CCNL 2.10.89

A seguito delle operazioni di cui al precedente punto 2), residuano i valori di cui al nuovo elemento retributivo denominato “nuovo 3° elemento salariale”, che farà parte della retribuzione normale di cui all'art.1 del CCNL 12-3-1980.

Per i lavoratori in forza al 31-12-1988 ed in servizio alla data del 1-9- 1989, detto elemento è attribuito in relazione alle posizioni di inquadramento derivanti dai passaggi di livello previsti dalle “norme di prima applicazione e norme transitorie” secondo i valori indicati nella colonna E) delle tabelle, allegati nn. 2/A, (autofilferrotranvieri), 2/B (navigazione interna lagunare), 2/C (navigazione interna lacuale), 2/D (ferrovie portuali), 2/E (funicolari terrestri e aree assimilate per atto di concessione alle ferrovie).

Alle qualifiche indicate nelle note in calce alle predette tabelle, sono attribuiti altresì gli assegni ad personam nei valori ivi specificati. I predetti assegni ad personam fanno parte della retribuzione normale di cui all'art.1 del CCNL 12-3-1980.

Per i lavoratori assunti a partire dal 1-1-1989 e per quelli che da tale data acquisiscano una qualifica prevista dalla “tabella nazionale delle qualifiche del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto”, i valori del “nuovo 3° elemento salariale”, decorrenti dal 1-9-1989, sono quelli indicati per ciascuna qualifica nella colonna C) delle tabelle, allegati nn. 3/A (autofilferrotranvieri), 3/B (navigazione interna lagunare), 3/C (navigazione interna lacuale), 3/D (ferrovie portuali), 3/E (funicolari terrestri e aree assimilate per atto di concessione alle ferrovie).

Pertanto in ogni caso di variazione di qualifica, il valore del “nuovo 3° elemento salariale” sarà quello corrispondente alla nuova collocazione, ad integrale sostituzione del precedente “nuovo 3° elemento salariale” e degli eventuali assegni ad personam di cui al 3° capoverso del presente punto.

I valori del “nuovo 3° elemento salariale” sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili.

Art. 76 - Retribuzione giornaliera ed oraria

(art. 15, CCNL 23.7.1976)

1. L'importo giornaliero della retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1, si determina dividendo per 30 il relativo importo mensile.
2. L'importo orario della retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1, si determina dividendo l'importo della retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero di lavoro stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale.

Art. 77 - Tredicesima mensilità

(art. 18, CCNL 23.7.1976)

1. Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la tredicesima mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta.
2. A tale effetto si intende per retribuzione normale ultima raggiunta quella del mese di dicembre.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della 13° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno medesimo presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.

Art. 78 - Quattordicesima mensilità

(art. 19, CCNL 23.7.1976)

1. Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 1° e il 20 luglio di ciascun anno, la quattordicesima mensilità nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di giugno.
2. Tale erogazione è frazionabile per mesi interi di servizio nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.
A tali effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.
3. I lavoratori assunti prima del 30 giugno percepiscono i dodicesimi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 30 giugno percepiscono alla fine dello stesso anno i dodicesimi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre, sulla base dell'erogazione che, secondo i criteri di cui sopra, sarebbe loro spettata se fossero stati assunti prima del 30 giugno.
4. Ai lavoratori il cui rapporto di impiego cessa prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione normale ultima raggiunta, mentre quelli il cui rapporto di lavoro cessa dopo il 30 giugno devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

Art. 79 - Indennità domenicale

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

1. Al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizi in turni avvicendati sarà corrisposta una indennità pari a *euro 5,81* [*] per ogni effettiva giornata lavorata in domenica.
2. Tale indennità non competerà qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo e non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia prevista dal CCNL o da accordo o da contratti aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di TFR e di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 80 - Indennità di turno

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

1. Al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizi in turni avvicendati sarà corrisposta una indennità pari a *euro 0,52* [*] per ogni effettiva giornata di prestazione.
2. Tale indennità non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia prevista dal CCNL o da accordo o da contratti aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di T.F.R. e di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 81 - Lavoro straordinario, festivo e notturno

(art. 11, CCNL 12.3.1980; anno 1984 p. 1, lett. B), CCNL 17.6.1982 [])*

1. Si considera lavoro straordinario quello definito dall'articolo 39.
2. Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel 1° comma dell'articolo 42.
3. Si considera lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 5 antimeridiane.
4. Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno ai lavoratori adibiti a mansioni di "guardiano di notte".
5. La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dalle leggi vigenti nel settore è computata sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità, e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 10%.
6. La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere per tutte le aziende il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario (20%) e calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità.
7. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 67, comma 1, aumentate dei ratei di 13° e 14° mensilità, sono rispettivamente fissate per tutte le aziende nel 20% [*] per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 30% [*] per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.
8. Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili.
9. Il lavoratore chiamato in servizio il giorno destinato al riposo periodico per un tempo inferiore all'orario normale giornaliero ha diritto, oltre al trattamento spettante per le ore lavorate, al 50% della retribuzione tabellare per le restanti ore non lavorate.
Eventuali percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno, in atto presso le singole aziende in misura superiore a quelle previste dal presente articolo, saranno riproporzionate *fi no a concorrenza*:
 - in via immediata, con riferimento a tutti gli incrementi delle basi di calcolo, derivanti dall'applicazione del presente contratto;
 - e, progressivamente nel tempo, con riferimento ad ogni ulteriore incremento della base di calcolo derivante sia dall'inserimento di nuovi elementi retributivi sia dall'aumento di quelli già inseriti (con esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità).

Art. 82 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori residenza
(art. 30, A.N. 28.11.2015)

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

Art. 82/A - Indennità di trasferta (norma per le aziende ASSTRA)
(art. 20/A, CCNL 23.7.1976)

1. Ogni agente che, per ordine ricevuto per ragioni di servizio debitamente riconosciute, deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, ha diritto a una indennità di trasferta che si compone di diaria e di pernottazione.
2. Per residenza si intende la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, 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 aziendalimente. Esso non spetta al personale che effettui il servizio a rotazione tra le diverse zone.
9. L'indennità di trasferta è corrisposta all'agente in base alla qualifica di cui esplica le mansioni.
10. Non compete alcuna indennità di trasferta:
 - a) al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indennità di trasferta

A) Personale impiegatizio

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

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

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

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

4. Le indennità di cui alla lettera d) non saranno dovute nel caso che l'assenza dalla sede per trasferta non superi le 21 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 21 ore tali indennità verranno corrisposte per tutta la durata della trasferta stessa.
5. Le indennità di cui alla lettera d) non fanno parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumuleranno con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.
6. Può essere concordata localmente o aziendalmente una diaria fissa.

B) Personale viaggiante

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

a) valori dell'indennità di trasferta:

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

- *trasferta intera* Euro 39,82
- *frazione di 2/3 di trasferta*Euro 26,55
- *frazione di 1/3 di trasferta* Euro 13,27 [**];

b) corresponsione della indennità di trasferta:

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

1. al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore, nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;
2. al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;
3. al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 chilometri, calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;
4. al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza;

c) frazionamento dell'indennità di trasferta:

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

- nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;
- nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;
- nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 7 e fino a ore 14. La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3 e 4 della lettera b) del presente articolo quando l'assenza, limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purché detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19,00 e le 22 per il secondo pasto;

d) calcolo della durata della trasferta:

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

e) pernottamento:

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

f) servizi turistici:

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

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

- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'articolo 83/B;
- al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera b) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'articolo 83/B, si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso articolo 83/B;
- per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore;
- nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'articolo 81;
- in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfetario pari a:
 - una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 8 a 12 ore;
 - due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 12 a 18 ore;
 - tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 18 a 24 ore.
- *Non compete alcuna indennità di trasferta al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.*
- *Ferma restando la nozione di residenza definita al punto B) lett. g), terzo alinea, del presente articolo e l'appartenenza di tale istituto alla competenza dell'area nazionale, è concessa alla contrattazione collettiva aziendale la facoltà di prevedere l'accorpamento delle residenze di lavoro in aree omogenee al solo fine di adeguare le norme che danno diritto all'erogazione prevista dal presente articolo [***].*

Indennità di pernottamento

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

NOTA A VERBALE

Tale indennità assorbe la maggiorazione per lavoro notturno.

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

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

1. Il personale di macchina e dei treni, nonché quello navigante, quando deve prestar servizio di turno fuori dalla propria residenza per un periodo non inferiore alle 6 ore

continue, 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 continue, 24%;
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continue, 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. 82/A.

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

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

5. Per la determinazione della residenza vale quanto detto al punto 2) dell'art. 82/A.

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

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

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

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

Art. 83/B - Indennità di concorso pasti (norma per le aziende ANAV)

(art. 21/B, CCNL 23.7.1976)

1. Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trovi abitualmente nelle stesse località diverse dalla propria residenza, e che deve consumare uno o più pasti fuori dalla residenza medesima, percepirà, per ogni pasto, una indennità denominata "concorso pasti" di importo pari al 25% di una frazione dell'indennità di trasferta di cui alla lettera a) del punto B) dell'articolo 82/B del presente CCNL.

2. L'indennità non è dovuta al personale che - fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19,00 e le ore 22 per il secondo pasto - permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.

3. L'indennità di concorso pasti assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.

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

5. Qualora il personale di riserva sia 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'articolo 82/B.

Art. 84 - Retribuzione aziendale

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

1. La retribuzione aziendale è articolata come segue:

- compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;
- premio di risultato di cui al successivo articolo 87;
- altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dall'articolo 87, comma 12.

Art. 85 – Semplificazione e razionalizzazione della retribuzione aziendale

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

1. Si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzarne una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi.

2. In relazione all'applicazione della nuova classificazione, gli istituti salariali aziendali saranno rapportati alle nuove fì gure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali ad personam per i lavoratori in servizio.

3. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

Art. 86 - Retribuzione aziendale per i nuovi assunti

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

1. Nell'ambito del processo di semplificazione e di una razionalizzazione degli elementi della retribuzione aziendale, di cui al precedente articolo 85, verrà definita la quota delle voci salariali aziendali da riservare ai nuovi assunti, escludendo prioritariamente quelle voci non collegate a prestazioni effettivamente svolte e al premio di risultato di cui all'art. 87.

Art. 87 - Premio di risultato

(art. 6, A.N. 25.7.1997)

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

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

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

tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

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

5. La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale sul premio di risultato dovrà essere avanzata con le modalità e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 8.

6. Gli accordi aziendali individueranno:

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

7. Fermo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5, lett. B), le parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno convenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti ai contenuti delle intese relative alla definizione del premio di risultato.

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

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

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

11. Il premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'articolo 67, non fa parte del T.F.R., è già comprensivo della incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali e dovrà risultare coerente con le condizioni previste per poter fruire della decontribuzione previdenziale di cui al protocollo 23 luglio 1993 e successivi provvedimenti attuativi.

12. Il premio - inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali - costituisce l'elemento portante del sistema 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 precisati (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).

13. È abrogata ogni norma in contrasto con la presente disciplina.

Art. 88 - Sistema incentivante quadri

(art. 13, A.N. 25.7.1997; art. 2 lett. A) p. 8, A.N. 27.11.2000 [])*

1. Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85 e individuati nell'area professionale 1° (*parametri 250/230*) [*] potrà essere definito, d'intesa tra le parti, a livello aziendale, un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori predeterminata.

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

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

Art. 89 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)³⁹

(art. 6, A.N. 12.7.1985)

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

(A.N. 4.2.1983)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ciascuna domanda sarà esaminata con la massima urgenza.

³⁹ Con il CCNL 12 luglio 1985, articolo 6, le parti convennero di istituire, presso il Ministro dei trasporti, una Commissione paritetica, integrata da esperti, per individuare entro il 31-12-1985 gli elementi retributivi che, ai sensi della legge n. 297/1982, andavano esclusi dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR, senza interferenze sui giudizi in corso. Tale Commissione paritetica non è stata più istituita. In quella occasione, tuttavia, si affermò che "Fino alla sottoscrizione delle parti, per il TFR si farà riferimento alla legge n. 297/1982".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le domande stesse sono accolte nei limiti di cui al punto 2, fatte salve le riserve di cui al precedente punto 5.

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

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

7. Disposizioni finali. Non potrà tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute

in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore al 1° giugno 1982.

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

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

ALLEGATI

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

Tabella 1) - Importi retributivi di cui al CCNL 27.11. 2000 in vigore dal 1° gennaio 2001 (*)

NUOVE FIGURE PROFESSIONALI	Param	A	B	C	D
		Retribuzione tabellare al 1° gennaio 2001	Indennità di contingenza + EDR	Valore di A.P.A. 1	T.D.R.
RESP. UNITA' AMM.VA /TECNICA COMPLESSA	250	1.353,96	554,80	38,31	73,78
PROFESSIONAL	230	1.245,64	550,41	35,25	67,88
CAPO UNITA' ORGAN.va AMM.va / TECNICA	230	1.245,64	550,41	35,25	67,88
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1.137,33	546,39	32,18	61,97
COORDINATORE	210	1.137,33	546,39	32,18	61,97
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2)	210	1.137,33	546,39	32,18	61,97
CAPO UNITA' TECNICA	205	1.110,25	546,39	31,42	60,50
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1.110,25	546,39	31,42	60,50
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1)	202	1.094,00	546,39	30,96	59,61
SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
CAPO STAZIONE	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1.045,26	542,39	29,58	56,96
TECNICO DI BORDO	190	1.029,01	542,39	29,12	56,07
MACCHINISTA (Pos.4)	190	1.029,01	542,39	29,12	56,07
CAPO OPERATORI	188	1.018,18	540,51	28,81	55,48
MACCHINISTA (Pos.3)	183	991,10	540,51	27,83	54,01
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4)	183	991,10	540,51	27,83	54,01
OPERATORE CERTIFICATORE	180	974,85	539,62	27,59	53,12
COORDINATORE DELLA MOBILITA'	178	964,02	539,62	27,28	52,53
COLLABORATORE DI UFFICIO	175	947,77	539,62	26,85	51,65
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3)	175	947,77	539,62	26,85	51,65
OPERATORE TECNICO	170	920,69	539,62	26,05	50,17
ADDETTO ALLA MOBILITA'	170	920,69	539,62	26,05	50,17
MACCHINISTA (Pos.2)	165	893,61	536,60	25,29	48,69
CAPO TRENO (Pos.3)	165	893,61	536,60	25,29	48,69
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2)	160	866,53	536,60	24,65	47,22
OPERATORE DI GESTIONE	158	855,70	536,60	24,65	46,63
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.2)	158	855,70	536,60	24,65	46,63
OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE	158	855,70	536,60	24,65	46,63
CAPO TRENO (Pos.2)	158	855,70	536,60	24,65	46,63
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	155	839,46	533,58	23,75	45,74
ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	154	834,04	533,58	23,60	45,45
MACCHINISTA (Pos.1)	153	828,62	533,58	23,45	45,15
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA'	151	817,79	533,58	23,14	44,56
OPERATORE F.T.A. (Pos.2)	145	785,30	533,58	22,22	42,79
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	143	774,47	533,58	21,92	42,20
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
CAPO TRENO (Pos.1)	140	758,22	533,58	21,46	41,32
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1)	139	752,80	533,58	21,06	41,02
OPERATORE DELLA MOBILITA'	138	747,39	533,58	21,06	40,73
CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	731,14	530,19	20,69	39,84
OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	731,14	530,19	20,69	39,84
OPERATORE DI UFFICIO	130	704,06	530,19	19,92	38,37
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	704,06	530,19	19,92	38,37
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	698,64	530,19	19,77	38,07
OPERATORE DI MANOVRA	123	666,15	530,19	19,10	36,30
CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	655,32	527,56	18,54	35,71
OPERATORE GENERICO	116	628,24	527,56	17,78	34,23
AUSILIARIO	110	595,74	527,56	16,93	32,46
AUSILIARIO GENERICO	100	541,58	524,20	15,33	29,51

(*) Per le figure delle ulteriori sezioni dell'esercizio (Lagunari, Lacuali, Funivie Portuali, Funivie terrestri ed aeree) valgono gli importi del parametro relativo

Tabella 2)

Trattamento ad personam in vigore dal 1° gennaio 2001(*)

Param 3	PRECEDENTI QUALIFICHE	NUOVE FIGURE PROFESSIONALI	Param 3	Ad Personam A.P.A.						Ad Personam A.P.A. 6
				0	1	2	3	4	5	
225	ANALISTA DI SISTEMI	PROFESSIONAL	230	76,48	79,17	81,85	84,53	87,21	89,89	92,57
206	ANALISTA PROGRAMMATORE	COORDINATORE DI UFFICIO con parametro ad esaur.	207	84,57	87,60	90,64	93,68	96,71	99,75	102,79
188	CAPO TECNICO	CAPO UNITA' TECNICA	205	8,11	8,39	8,66	8,94	9,21	9,49	9,77
188	CAPO UFFICIO	COORDINATORE DI UFFICIO	205	8,11	8,39	8,66	8,94	9,21	9,49	9,77
188	PROGRAMMATORE	SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	60,90	63,02	65,13	67,25	69,36	71,48	73,59
188	ASSISTENTE 1° cl. ex. c.c.n.l. 23.7.76 ad esaur.	ex. ASSISTENTE 1° con parametro ad esaur.	193	60,90	63,02	65,13	67,25	69,36	71,48	73,59
173	CAPO OPERAI	CAPO OPERATORI	188	11,96	12,31	12,66	13,01	13,37	13,72	14,07
173	ASSISTENTE /PROGR. JUNIOR/ CAPO TURNO OPER.	COLLABORATORE DI UFFICIO	175	65,70	68,01	70,33	72,64	74,96	77,27	79,59
159	OPERAIO TECNICO / CAPO SQ. OP. /COORD. MAN. ARM.	OPERATORE TECNICO	170	20,59	21,34	22,09	22,84	23,59	24,34	25,09
159	ADDETTO OPERATIVO DI GESTIONE e/o STAZIONE	OPERATORE DI GESTIONE	158	72,39	74,55	76,70	78,86	81,02	83,17	85,33
159	SEGRETARIO / OPERATORE CED / CAPO SALA REG. DATI	OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	155	87,61	90,66	93,71	96,76	99,81	102,86	105,91
144	AGENTE OPERATIVO DI MOVIMENTO e/o GESTIONE	OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	143	66,24	68,60	70,96	73,32	75,68	78,04	80,40
144	ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE	LAVORATORI DA RIQUALIFICARE con parametro ad es.	140	78,43	81,25	84,07	86,89	89,71	92,53	95,35
144	OPERAIO QUALIFICATO	OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	140	78,43	81,25	84,07	86,89	89,71	92,53	95,35
126	CAPO MANOVRA	CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	18,55	19,10	19,65	20,21	20,76	21,31	21,86
126	OPERATORE SCAMBI CABINA	OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	18,55	19,10	19,65	20,21	20,76	21,31	21,86
126	IMPIEGATO GENERICO	OPERATORE DI UFFICIO	130	38,88	40,20	41,51	42,83	44,15	45,47	46,78
126	OPERAIO GENERICO	OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	38,88	40,20	41,51	42,83	44,15	45,47	46,78
112	CAPO SQUADRA MANOVALI	CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	12,05	12,39	12,73	13,06	13,40	13,74	14,07
126	VERIFICATORE	OPERATORE GENERICO con parametro ad esaur.	121	78,10	80,80	83,50	86,19	88,89	91,59	94,28
112	COORDINATORE AUSILIARI / ADD. MAN. / ADD. ARM.	OPERATORE GENERICO	116	32,38	33,48	34,59	35,69	36,79	37,90	39,00
112	CENTRALINISTA	AUSILIARIO	110	56,77	58,72	60,68	62,63	64,58	66,53	68,49
100	PORTIERE / USCIERE / MANOVALE / GUARDIANO	AUSILIARIO GENERICO	100	44,43	45,96	47,49	49,03	50,56	52,09	53,62

Param 3	PRECEDENTI QUALIFICHE	NUOVE FIGURE PROFESSIONALI	Param 3	Retribuzione Tabellare			T.D.R.
				Indennità di Conting.	A.P.A. 1	T.D.R.	
206	ANALISTA PROGRAMMATORE	COORDINATORE DI UFFICIO con parametro ad esaurimento	207	780,42	546,39	31,69	61,09
188	COORDINATORE DI STAZIONE	COORDINATORE FERROVIARIO con parametro ad esaurimento	207	780,42	546,39	31,69	61,09

(*) Cfr. articolo 68

Per le figure delle ulteriori sezioni dell'esercizio (Lagunari, Lacuali, Funtive Portuali, Funtive terrestri ed aeree) valgono gli importi del parametro relativo

Tabella 3) - Computo dei nuov trattamenti ad personam

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti ad personam non definiti nella tabella all. 2), al c.c.n.l. 27.11.2000, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dal 1° gennaio 2001 ai c.f.l.in servizio alla data del 1° gennaio 2001 assunti in data anteriore al 27 novembre 2000

Livello ex lege 270/88	Retribuzione tabellare in £. al 31.12.2000	Retribuzione tabellare in £. al 31.12.2001	Retribuzione tabellare in € al 31.12.2001
1	1.610.398	1.808.511	934,02
2	1.474.410	1.655.794	855,15
3	1.345.577	1.511.112	780,42
4	1.238.218	1.390.545	718,16
5 bis	1.188.117	1.334.281	689,10
5	1.138.015	1.278.015	660,04
6	1.030.656	1.157.448	597,77
7	901.823	1.012.766	523,05
8	801.620	900.236	464,93
9	715.733	803.783	415,12

Tabella 4) - Valore A.P.A. (*)

CONVERSIONE IN EURO DEGLI - A.P.A.-						
	1 APA	2 APA	3 APA	4 APA	5 APA	6 APA
Param						
250	38,31	76,62	114,93	153,24	191,55	229,86
230	35,25	70,50	105,75	141,00	176,25	211,50
210	32,18	64,36	96,54	128,72	160,90	193,08
207	31,69	63,38	95,07	126,76	158,45	190,14
205	31,42	62,84	94,26	125,68	157,10	188,52
202	30,96	61,92	92,88	123,84	154,80	185,76
193	29,58	59,16	88,74	118,32	147,90	177,48
190	29,12	58,24	87,36	116,48	145,60	174,72
188	28,81	57,62	86,43	115,24	144,05	172,86
183	27,83	55,66	83,49	111,32	139,15	166,98
180	27,59	55,18	82,77	110,36	137,95	165,54
178	27,28	54,56	81,84	109,12	136,40	163,68
175	26,85	53,70	80,55	107,40	134,25	161,10
170	26,05	52,10	78,15	104,20	130,25	156,30
165	25,29	50,58	75,87	101,16	126,45	151,74
160	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
158	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
155	23,75	47,50	71,25	95,00	118,75	142,50
154	23,60	47,20	70,80	94,40	118,00	141,60
153	23,45	46,90	70,35	93,80	117,25	140,70
151	23,14	46,28	69,42	92,56	115,70	138,84
145	22,22	44,44	66,66	88,88	111,10	133,32
143	21,92	43,84	65,76	87,68	109,60	131,52
140	21,46	42,92	64,38	85,84	107,30	128,76
139	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
138	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
135	20,69	41,38	62,07	82,76	103,45	124,14
130	19,92	39,84	59,76	79,68	99,60	119,52
129	19,77	39,54	59,31	79,08	98,85	118,62
123	19,10	38,20	57,30	76,40	95,50	114,60
121	18,54	37,08	55,62	74,16	92,70	111,24
116	17,78	35,56	53,34	71,12	88,90	106,68
110	16,93	33,86	50,79	67,72	84,65	101,58
100	15,33	30,66	45,99	61,32	76,65	91,98

(*) Cfr. articolo 69

Tabella 5) - TRATTAMENTI SOSTITUTIVI (*)

**Qualifiche ex lege 30/1978 nonché ex c.c.n.l.
23.7.1976, ex inquadramento 2.10.1989.**

(A) I relativi valori sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 25.7.1997.

(B) I relativi valori competono ai soli lavoratori in forza alla data del 31.12.1988. Nel caso di variazioni di qualifica intervenute dall'1.1.1989 ne comportano la decadenza.

L'assegnazione del parametro al momento della nuova classificazione non ne comporta decadenza.

ex Nuovo 3° Elemento (A)		ex Tratt sost per APA (B)		ex Ad personam ex Acc.Naz. 2.10.89 (B)	
£ire	EURO 1936,27	£ire	EURO 1936,27	£ire	EURO 1936,27
154.395	79,74	5.345	2,76	72.165	37,27
148.276	76,58	4.130	2,13	52.730	27,23
146.186	75,50	3.887	2,01	38.870	20,07
109.406	56,50	3.644	1,88		
103.316	53,36	3.402	1,76		
102.253	52,81	3.396	1,75		
99.910	51,60	3.159	1,63		
96.325	49,75	2.186	1,13		
93.456	48,27	1.944	1,00		
82.230	42,47	1.458	0,75		
80.239	41,44	1.452	0,75		
72.165	37,27				
54.586	28,19				
43.595	22,51				
32.368	16,72				
29.500	15,24				
21.086	10,89				
13.112	6,77				
11.715	6,05				
11.616	6,00				
3.641	1,88				

(*) Cfr. articolo 74

NB Gli importi di cui alla colonna (A) restano congelati nel loro valore in atto al 31/12/2000, con l'eccezione dell'operatore di esercizio cui è stato attribuito al 1.01.2001 il parametro 158 (con un valore (A) pari a euro 37,27). Per tale figura, al momento dell'acquisizione dei parametri superiori (175 e 183) il valore (A) diviene pari a euro 1,88.

Tabella 6) - Accordo Nazionale del 28 novembre 2015 - Riparametrizzazione degli elementi retributivi in vigore

	RETRIBUZIONE TABELLARE in vigore al R. 31-oct-15	AUMENTO TABELLARE con la retribuzione nov-15	B	C	RETRIBUZIONE TABELLARE con la retribuzione nov-15	AUMENTO TABELLARE con la retribuzione lug-16	D	E	RETRIBUZIONE TABELLARE con la retribuzione lug-16	AUMENTO TABELLARE con la retribuzione ott-17	F	G	RETRIBUZIONE TABELLARE con la retribuzione ott-17	INDENNITA' DI CONTINGENZA + EDR	VALORE DI 1 T.D.R. A.P.A.	VALORE DEL I L
250	1.439,67	50,00	1.489,67	1.489,67	1.539,67	50,00	1.539,67	42,86	1.582,53	554,80	38,31	73,78	554,80	38,31	73,78	
230	1.324,50	46,00	1.370,50	1.370,50	1.416,50	46,00	1.416,50	39,43	1.455,93	550,41	35,25	67,88	550,41	35,25	67,88	
210	1.209,33	42,00	1.251,33	1.251,33	1.293,33	42,00	1.293,33	36,00	1.329,33	546,39	32,18	61,97	546,39	32,18	61,97	
207	1.192,05	41,40	1.233,45	1.233,45	1.274,85	41,40	1.274,85	35,49	1.310,34	546,39	31,69	61,09	546,39	31,69	61,09	
205	1.180,54	41,00	1.221,54	1.221,54	1.262,54	41,00	1.262,54	35,14	1.297,68	546,39	31,42	60,50	546,39	31,42	60,50	
202	1.163,26	40,40	1.203,66	1.203,66	1.244,06	40,40	1.244,06	34,63	1.278,69	546,39	30,96	59,61	546,39	30,96	59,61	
193	1.111,43	38,60	1.150,03	1.150,03	1.188,63	38,60	1.188,63	33,09	1.221,72	542,39	29,58	56,96	542,39	29,58	56,96	
190	1.094,16	38,00	1.132,16	1.132,16	1.170,16	38,00	1.170,16	32,57	1.202,73	542,39	29,12	56,07	542,39	29,12	56,07	
188	1.082,64	37,60	1.120,24	1.120,24	1.157,84	37,60	1.157,84	32,23	1.190,07	540,51	28,81	55,48	540,51	28,81	55,48	
183	1.053,84	36,60	1.090,44	1.090,44	1.127,04	36,60	1.127,04	31,37	1.158,41	540,51	27,83	54,01	540,51	27,83	54,01	
180	1.036,56	36,00	1.072,56	1.072,56	1.109,56	36,00	1.109,56	30,86	1.139,42	539,62	27,59	53,12	539,62	27,59	53,12	
178	1.025,05	35,60	1.060,65	1.060,65	1.096,25	35,60	1.096,25	30,51	1.126,76	539,62	27,28	52,53	539,62	27,28	52,53	
175	1.007,77	35,00	1.042,77	1.042,77	1.077,77	35,00	1.077,77	30,00	1.107,77	539,62	26,85	51,65	539,62	26,85	51,65	
170	978,98	34,00	1.012,98	1.012,98	1.046,98	34,00	1.046,98	29,14	1.076,12	539,62	26,05	50,17	539,62	26,05	50,17	
165	950,18	33,00	983,18	983,18	1.016,18	33,00	1.016,18	28,29	1.044,47	536,60	25,29	48,69	536,60	25,29	48,69	
160	921,39	32,00	953,39	953,39	985,39	32,00	985,39	27,43	1.012,82	536,60	24,65	47,22	536,60	24,65	47,22	
158	909,87	31,60	941,47	941,47	973,07	31,60	973,07	27,09	1.000,16	536,60	24,65	46,63	536,60	24,65	46,63	
155	892,60	31,00	923,60	923,60	954,60	31,00	954,60	26,57	981,17	533,58	23,75	45,74	533,58	23,75	45,74	
154	886,84	30,80	917,64	917,64	948,44	30,80	948,44	26,40	974,84	533,58	23,60	45,45	533,58	23,60	45,45	
153	881,08	30,60	911,68	911,68	942,28	30,60	942,28	26,23	968,51	533,58	23,45	45,15	533,58	23,45	45,15	
151	869,56	30,20	899,76	899,76	929,96	30,20	929,96	25,89	955,85	533,58	23,14	44,56	533,58	23,14	44,56	
145	835,01	29,00	864,01	864,01	893,01	29,00	893,01	24,86	917,87	533,58	22,22	42,79	533,58	22,22	42,79	
143	823,50	28,60	852,10	852,10	880,70	28,60	880,70	24,51	905,21	533,58	21,92	42,20	533,58	21,92	42,20	
140	806,22	28,00	834,22	834,22	862,22	28,00	862,22	24,00	886,22	533,58	21,46	41,32	533,58	21,46	41,32	
139	800,46	27,80	828,26	828,26	856,06	27,80	856,06	23,83	879,89	533,58	21,06	41,02	533,58	21,06	41,02	
138	794,70	27,60	822,30	822,30	849,90	27,60	849,90	23,66	873,56	533,58	21,06	40,73	533,58	21,06	40,73	
135	777,43	27,00	804,43	804,43	831,43	27,00	831,43	23,14	854,57	530,19	20,69	39,84	530,19	20,69	39,84	
130	748,63	26,00	774,63	774,63	800,63	26,00	800,63	22,29	822,92	530,19	19,92	38,37	530,19	19,92	38,37	
129	742,88	25,80	768,68	768,68	794,48	25,80	794,48	22,11	816,59	530,19	19,77	38,07	530,19	19,77	38,07	
123	708,32	24,60	732,92	732,92	757,52	24,60	757,52	21,09	778,61	530,19	19,10	36,30	530,19	19,10	36,30	
121	696,81	24,20	721,01	721,01	745,21	24,20	745,21	20,74	765,95	527,56	18,54	35,71	527,56	18,54	35,71	
116	668,01	23,20	691,21	691,21	714,41	23,20	714,41	19,89	734,30	527,56	17,78	34,23	527,56	17,78	34,23	
110	633,45	22,00	655,45	655,45	677,45	22,00	677,45	18,86	696,31	527,56	16,93	32,46	527,56	16,93	32,46	
100	575,87	20,00	595,87	595,87	615,87	20,00	615,87	17,14	633,01	524,20	15,33	29,51	524,20	15,33	29,51	

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del c.c.n.l. autofertranvieri ed inernavigatori

(A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di L. 32.000 corrisponde a 16,52662 euro arrotondato a **16,53 centesimi di euro**.

(B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. A) di L. 1.000 corrisponde a 0,51646 euro arrotondato a **0,52 centesimi di euro**.

(C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. B) di L. 11.250 corrisponde a 5,81014 euro arrotondato a **5,81 centesimi di euro**.

(D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di L. 140.000 corrisponde a 72,30396 euro arrotondato a **72,30 centesimi di euro**.

(E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di L. 100.000 corrisponde a 51,64568 euro arrotondato a **51,65 centesimi di euro**.

Tabella 7) - Trattamenti economici relativi alla figura (ex contratto di inserimento e c.f.l.) in vigore al 31.12.2015)

PAR. INIZIALE	RETRIBUZIONE TABELLARE in vigore al 31-ott-15	RETRIBUZIONE TABELLARE con la retribuzione nov-15
	A	C
220	1.266,92	1.310,92
200	1.151,74	1.191,74
185	1.065,37	1.102,37
182	1.048,08	1.084,48
173	996,25	1.030,85
168	967,46	1.001,06
150	863,81	893,81
148	852,29	881,89
147	846,53	875,93
144	829,25	858,05
141	811,98	840,18
134	771,67	798,47
128	737,12	762,72
125	719,84	744,84
120	691,05	715,05
119	685,29	709,09
113	650,74	673,34

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del c.c.n.l. autoferrotranvieri ed inernavigatori

- (A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di L. 32.000 corrisponde a 16.52662 euro arrotondato a **16,53 centesimi di euro.**
 (B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. A) di L. 1.000 corrisponde a 0,51646 euro arrotondato a **0,52 centesimi di euro.**
 (C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. B) di L. 11.250 corrisponde a 5,81014 euro arrotondato a **5,81 centesimi di euro.**
 (D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di L. 140.000 corrisponde a 72.30396 euro arrotondato a **72,30 centesimi di euro.**
 (E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di L. 100.000 corrisponde a 51.64588 euro arrotondato a **51,65 centesimi di euro.**

CAPO VIII - DISPOSIZIONI VARIE

Art. 91 - Assuntorie (art. 47, CCNL 23.7.1976)

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

Art. 92/A - Sistema ad agente unico (Norme valide per le aziende aderenti ad ASSTRA ex Federtrasporti) (art. 48/A, CCNL 23.7.1976)

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

Art. 92/B - Sistema ad agente unico (Norme valide per le aziende aderenti ad ASSTRA ex Fenit) (art. 48/B, CCNL 23.7.1976)

1. Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico e non abbiano né chiesta né ottenuta la relativa autorizzazione dell'autorità governativa, debbono, prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie RSA/RSU sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale M.C.T.C. ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.
2. Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le RSA/RSU potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:

- 1) accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in 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.
3. Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle RSA/RSU da parte della Direzione aziendale ed, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente demandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

Art. 92/C - Sistema ad agente unico
(Norme valide per le aziende aderenti ad ANAV)
(art. 48/C, CCNL 23.7.1976)

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

Art. 93 - Abbattimento delle barriere architettoniche
(art. 3, A.N. 11.4.1995)

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

Art. 94 - Sicurezza sul lavoro, attività nocive
(art. 2, A.N. 11.4.1995)

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

CAPO IX - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ANAV

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

Art. 95 - Mutamento mansioni⁴⁰ *(art. 62, CCNL 23.7.1976)*

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

In tal caso verrà corrisposto il trattamento economico della categoria di nuova assegnazione.

Art. 96 - Permessi e assenze *(art. 62, CCNL 23.7.1976)*

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

⁴⁰ Le disposizioni contenute nel presente articolo, compresa la dichiarazione a verbale, devono essere lette con le disposizioni contenute rispettivamente agli articoli 35, lett A), punto 10 e 59 del presente CCNL.

Art. 97 - Malattia e Infortunio
(art. 31, A.N. 28.11.2015)

1. Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini:

- 1) 6 mesi fino a 3 anni di anzianità;
- 2) 9 mesi oltre i 3 anni e fino a 6 anni;
- 3) 12 mesi per un'anzianità di servizio oltre i 6 anni, di cui fino a 10 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

Art. 98 - Disposizioni disciplinari
(art. 66, CCNL 23.7.1976)

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

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
- licenziamento.

2. Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.

3. La multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione, verrà comminata al lavoratore che:

- a) già richiamato, non osservi l'orario di lavoro;
- b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;
- c) arrechi, per disattenzione, dei danni al materiale;
- d) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;
- e) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro o le malattie;
- f) in genere, trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni sarà devoluto all'INPS salvo che esistano istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

4. È punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione, fino ad un massimo di 4 giorni, il lavoratore che:

- a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
- b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;
- c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;
- d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
- e) sia trovato addormentato sul lavoro;
- f) pronunci apprezzamenti offensivi o scherzevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
- g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;
- h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
- i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.

5. Sono passivi di licenziamento in tronco senza preavviso i lavoratori colpevoli di:

- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;
- b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
- c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
- d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
- e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;
- f) ubriachezza in servizio;
- g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;
- h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;
- i) omissione di immediato rapporto alla direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;
- j) mancanza in genere di gravità consimili.

Art. 99 - Responsabilità dell'autista

(art. 67, CCNL 23.7.1976)

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

Art. 100 - Conservazione del materiale e delle merci

(art. 68, CCNL 23.7.1976; art.34, A.N. 28.11.2015)

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

Art. 101 - Conservazione del posto

(art. 69, CCNL 23.7.1976)

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

4. Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

Art. 102 - Periodo di prova

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

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

Art. 103 - Preavviso

(art. 70, CCNL 23.7.1976)

1. In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco per motivi disciplinari, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

2. Per il personale impiegatizio rimane in atto nella seguente misura:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 60 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 45 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 30 giorni di calendario;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 90 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 60 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 45 giorni di calendario;

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 120 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 75 giorni di calendario;
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 60 giorni di calendario.

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

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

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

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

Art. 104 - Campo di applicazione

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

1. Le disposizioni di cui al presente Capo, si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità".

Allo stesso trovano applicazione le norme di cui al presente CCNL per le materie non espressamente regolate dalle seguenti disposizioni.

2. Per il personale in forza alla data del 26 novembre 2000, che già svolge le attività ricomprese nell'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" e/o assegnato, anche successivamente, in tale area operativa, viene mantenuto lo stato giuridico ed economico preesistente, fatto salvo quanto previsto all'articolo 59.

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

Art. 105 - Assunzione

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

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

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;

b) la durata del periodo di prova;

c) la qualifica del lavoratore;

d) il trattamento economico.

3. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;

c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;

d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;

f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;

i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11-11-1983, n. 638;

j) eventuali altri documenti e certificati.

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

Art. 106 - Periodo di prova

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

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

Art. 107 - Orario di lavoro

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

1. Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia di orario di lavoro di cui alla legge 15 marzo 1923, n. 692 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

Art. 108 - Assenze

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

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

2. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo articolo 117.

Art. 109 - Aspettativa non retribuita

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

1. In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dal successivo articolo 110.

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

Art. 110 - Malattia

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

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo articolo 117.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto al successivo articolo 116, ultimo comma.

3. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20-5-1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Periodo di comporta

1. Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto al successivo articolo 116, ultimo comma.

2. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

3. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Trattamento economico di malattia

1. Durante il periodo di malattia di cui al presente articolo, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

- 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;

- 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

2. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29-2-1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

3. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

4. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

5. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

Art. 111 - Infortunio
(art. 8 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal precedente articolo 110, al paragrafo "Periodo di comporto".
4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra indicato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.
5. Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
6. Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, quest'ultimo rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'articolo 73, DPR 30-6-1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione, per la giornata in cui avviene l'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5 al 20;
 - 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.
3. Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.
4. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 112 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio
(art. 9 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai precedenti articoli 110 e 111, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

2. In caso di infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.
3. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata AR prima della scadenza del 180 giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
4. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
5. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 113 - Maternità
(art. 10 All. A, A.N. 27.11.2000)

Astensione dal lavoro

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8 marzo 2000, n. 53.
2. Ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente di cui al DLGS n. 626/1994, a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria pre-parto portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. In tal caso, i restanti quattro mesi di godimento della astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.
3. Il diritto alla astensione obbligatoria è riconosciuto, previa presentazione di apposita certificazione, anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13 della legge n. 53/2000, nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
4. La lavoratrice (ovvero il lavoratore relativamente al periodo di astensione obbligatoria *post-partum* di cui sopra) ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
5. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato 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.
6. Ai sensi dell'art. 4, DPR 25-11-1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

8. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ed i periodi di astensione facoltativa indennizzata, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

9. Il periodo di assenza facoltativa riconosciuto ad entrambi i genitori, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 della legge n. 53/2000 (pari a 6 mesi continuativi o frazionati, con elevazione complessivamente non superiore a 10 mesi, da godere nei primi 8 anni del bambino), è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

10. Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice, ovvero il lavoratore nei casi consentiti, ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29-2-1980, n. 33.

11. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33.

12. Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore, ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, salvo i casi previsti dall'art. 3, comma 4, della legge n. 53/2000.

13. Nei confronti delle lavoratrici/ori assunte/i a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33.

14. Le disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi od affidatari, ai sensi dell'art. 3, comma 5, della legge n. 53/2000⁴¹.

Permessi per assistenza al bambino

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (articolo 13, comma 1, legge n. 53/2000), durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

2. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

3. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/lavoratore ad uscire dall'azienda.

4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art. 10, comma 1, legge n. 1204/1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

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

6. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9-12-1977, n. 903.

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

⁴¹ Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute negli articoli 36, 45, 50, 61 e 62 del testo unico approvato con DLG 26 marzo 2001, n. 151° seguito dell'intervenuta abrogazione del comma 5 dell'articolo 3 della Legge n. 53/2000.

8. La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

9. I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Normativa

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

2. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15 giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15-10-1936, n. 2128.

3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

4. Ai sensi della Legge 31-3-1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrisponderci a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione.

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

Art. 114 - Sospensione (art. 11 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 115 - Obblighi del prestatore di lavoro (art. 12 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

3. È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

4. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

5. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

6. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

7. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

8. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente CCNL e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

9. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 116 - Preavviso (art. 13 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

- fino a cinque anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 60 giorni di calendario,
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 45 giorni di calendario,
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 30 giorni di calendario;

- oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 90 giorni di calendario,
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 60 giorni di calendario,
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 45 giorni di calendario;

- oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1a e 2a, 120 giorni di calendario,
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3a, 75 giorni di calendario,
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4a, 60 giorni di calendario.

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

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

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

5. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Art. 117 - Provvedimenti disciplinari (art. 14 All. A, A.N. 27.11.2000)

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
 - 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
 - 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
2. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
 - esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
 - si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
 - non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.
3. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
 - si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
 - commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.
4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
 - recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
 - infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
 - l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.
5. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Codice disciplinare

1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 della legge 20-5-1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente Capo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
2. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20-5-1970, n. 300.

Normativa provvedimenti disciplinari

1. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
2. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 118 - Cessione o trasformazione di azienda

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

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

Art. 119 - Norma finale

(art. 16 All. A, A.N. 27.11.2000)

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

CAPO XI - MALATTIA E INFORTUNIO

CAPITOLO - A (norme per le aziende aderenti ad ASSTRA)

Art. 120 - Campo di applicazione

(premessa, A.N. 19.9.2005)

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

Art. 121 - Malattia e infortunio non sul lavoro

(art. 1, A.N. 19.9.2005)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione.

Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

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

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

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

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

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

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

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'articolo 124, punto 1.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'articolo 59 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

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

Art. 122 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

(art. 2, A.N. 19.9.2005)

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

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio *in itinere*, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del DLGS 23.2.2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

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

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5. e 6. del precedente articolo 121.

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

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

Art. 123 - Disposizioni comuni

(art. 3, A.N. 19.9.2005)

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

punto 2.

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

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

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 121, punti 1. e 2. e al presente articolo punti 1. e 2. integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

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

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

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'articolo 121, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

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

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

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

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

Art. 124 - Aspettativa

(art. 4, A.N. 19.9.2005)

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

Successivamente alla fattispecie di cui al punto 3. dell'articolo 121, l'aspettativa per motivi di salute, è concessa per una durata massima di sei mesi senza retribuzione.

Il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due".

Fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7. e 8. dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. 148/1931), in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:

- Retribuzione tabellare,
- Ex-contingenza,
- Scatti di anzianità,
- TDR,
- Trattamento *ad personam* (art. 68).

Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

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

Art. 125 - Clausole di salvaguardia (A.N. 19.9.2005)

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'articolo 121 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

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

Art. 126 - Abrogazioni (A.N. 19.9.2005)

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148, della Legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia nel settore e quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le precedenti discipline negoziali.

Art. 127 - Assenteismo (Verbale aggiuntivo allegato, A.N. 19.9.2005)

Fermo restando il trattamento di malattia di cui agli articoli precedenti, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

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

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

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'articolo 7 (area aziendale) concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

Allegato - TABELLA IMPIEGATI/OPERAI

Considerata la polifunzionalità di alcuni profili professionali si è ritenuto opportuno contrassegnare con un asterisco (*) quelle qualifiche che, sulla base delle effettive funzioni assegnate aziendali, possono essere collocate nella categoria "impiegatizia", anziché in quella "operaia" e viceversa, come individuate dalle tabelle allegate.

AREA PROFESSIONALE 1^ MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI		
	Impiegati	Operai
Responsabile Unità amm.va tecnica complessa	x	
Professional	x	
Capo unità organizzativa amm.ne/tecnica	x	
Responsabile di centrale (<i>esercizio lagunari</i>)	x	
AREA PROFESSIONALE 2^ MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE		
Area operativa esercizio/automobilistico-filoviario-tranviario		
Coordinatore d'esercizio	x	
Addetto all'esercizio		x (*)
Area operativa esercizio/ferroviario-metropolitano (viaggiante)		
Coordinatore	x	
Assistente coordinatore	x	
Area operativa esercizio/ferroviario-metropolitano (stazione)		
Coordinatore ferroviario	x	
Capostazione		x(*)
Area operativa esercizio/funicolare terrestri ed aeree		
Specialista FTA		x(*)
Area operativa esercizio/navigazione interna lacuale		
Capitano	x	
Capo timoniere		x
Capo motorista		x(*)
Macchinista/Motorista		x(*)
Area operativa esercizio/navigazione lagunare		

Comandante di coperta		X
Direttore di macchina		X
Funzionario di presidio		X(*)
Area operativa amministrazione e servizi		
Coordinatore d'ufficio	X	
Specialista tecnico amministrativo	X	
Area operativa manutenzione impianti ed officine		
Capo unità tecnica	X	
Capo operatori		X
Area operativa servizi ausiliari per la mobilità		
Coordinatore della mobilità	X(*)	
Addetto alla mobilità		X(*)
AREA PROFESSIONALE 3^ MANSIONI OPERATIVE		
Area operativa esercizio automobilistico filoviario/tranviario		
Operatore d'esercizio		X
Collaboratore d'esercizio		X
Area operativa esercizio ferroviario/metropolitano (viaggiante)		
Tecnico di bordo		X
Macchinista		X
Capotreno		X
Area operativa esercizio ferroviario/metropolitano (stazione)		
Operatore di movimento e gestione		X
Operatore di gestione		X
Operatore di stazione		X

Capo squadra operatori di manovra		x
Operatore di scambi cabina		x
Operatore di manovra		x
Area operativa esercizio/funicolari terrestre ed aeree		
Operatore FTA		x
Area operativa esercizio navigazione interna lacuale		
Addetto operativo di gestione		x
Pilota motorista		x
Motorista di 1^		x
Motorista di 2^		x
Timoniere		x
Fuochista aiuto motorista		x
Conducente di natante ausiliario		x
Aiuto motorista		x
Assistente di bordo		x(*)
Marinaio		x
Area operativa esercizio navigazione lagunare		
Preposto al comando		x
Motorista navale		x
Operatore di centrale		x
Nostromo		x
Aiuto motorista marinaio		x
Marinaio		x
Area operativa esercizio funivie portuali		
Tecnico funivie portuali		x

Guardalinee		x
Manovratore AS/MO/LOC		x
Operatore qualificato funivie portuali		x
Operatore funivie portuali		x
Area operativa amministrazione e servizi		
Collaboratore d'ufficio	x	
Operatore qualificato d'ufficio	x	
Operatore d'ufficio	x	
Area operativa manutenzione impianti ed officine		
Operatore certificatore		x
Operatore tecnico		x
Operatore qualificato		x
Operatore di manutenzione		x
Area operativa servizi ausiliari per la mobilità		
Assistente alla mobilità		x(*)
Operatore qualificato della mobilità		x
Operatore della mobilità		x
AREA PROFESSIONALE 4^ MANSIONI GENERICHE		
Capo squadra ausiliari		x
Operatore generico		x
Ausiliario		x
Ausiliario generico		x
Allievo marinaio lacuale		x

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

Art. 128 - Campo di applicazione

(premessa, A.N. 15.11.2005)

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

Art. 129 - Malattia e infortunio non sul lavoro

(art. 1, A.N. 15.11.2005)

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

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

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

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

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

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda +177 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal

risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12).

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

- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;
- trattamento *ad personam* (art. 68).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;
- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

7. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'articolo 59 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

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

Art. 130 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

(art. 2, A.N. 15.11.2005)

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

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio *in itinere*, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del DLG 23.2.2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

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

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 129, comma 5, primo alinea.

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

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

Art. 131 - Disposizioni comuni

(art. 3, A.N. 15.11.2005)

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

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

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

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 129, commi 1 e 2 e al presente articolo, commi 1 e 2 integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

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

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

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 129 sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

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

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

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

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

Art. 132 - Aspettativa

(art. 4, A.N. 15.11.2005)

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, con il presente articolo si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale

viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

3. La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;
- trattamento ad personam (art. 68).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 129, comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 133 - Clausole di salvaguardia

(art. 5, A.N. 15.11.2005)

1. Le parti convengono che:

con il trattamento di cui all'articolo 129, punto 5, non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 67, punto 2 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13a e 14a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

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

Art. 134 - Campo di Applicazione (Addendum premessa, A.N. 15.11.2005)

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

Art. 135 - Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro (Addendum art. 1, A.N. 15.11.2005; art. 31 A.N. 28.11.2015)

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

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

3. *Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di tempo nei termini stabiliti dal precedente articolo 97 del presente CCNL [*].*

4. Durante la conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda +177 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12).

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

- per gli ulteriori mesi (rispettivamente 3 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i tre anni e fino a 6 anni; 6 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i sei anni), al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;

- TDR;

- trattamento *ad personam* (art. 3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.2000).

5. Decorsi i mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi; superato il periodo di comporta e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

6. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui alle normative vigenti, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

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

Art. 136 - Infortunio sul lavoro (Addendum art. 2, A.N. 15.11.2005)

1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:

- nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;
- per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 67;
- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 135, punto 5, primo alinea.

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

Art. 137 - Disposizioni comuni (Addendum art. 3, A.N. 15.11.2005)

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

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

Art. 138 - Clausole finali (Addendum art. 4, A.N. 15.11.2005)

1. È confermata la disciplina legale, contrattuale ed amministrativa vigente in materia di malattia e infortunio sul lavoro non in contrasto con il presente accordo. Nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, le Parti si impegnano a rivedere la disciplina vigente al fine di realizzare, tenuto conto del diverso status giuridico dei lavoratori, la perequazione al trattamento normativo già previsto con l'Accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente

addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 67 che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei d 13a e 14a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

CAPO XII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 139 - Inscindibilità delle norme contrattuali (art. 1, CCNL 23.7.1976 [*]; premessa, A.N. 28.11.2015)

1. Le disposizioni del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono tra loro correlate e costituiscono una disciplina organica inscindibile ed esigibile.

2. *Il presente CCNL contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie che formano oggetto dello stesso e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme relative ai predetti istituti e materie che sono disciplinate da precedenti accordi e contratti collettivi nazionali di categoria [*].*

Art. 140 - Dichiarazione di esigibilità (art. 11, A.N. 27.11.2000)

1. Le parti, considerata l'attuale fase di profondo mutamento del settore, che richiede efficienti revisioni organizzative e la predisposizione di appositi piani di impresa volti al risanamento produttivo, al ridisegno dell'offerta di trasporto e al conseguente sviluppo delle attività gestite, convengono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente contratto e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente contratto ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.

2. In mancanza di comportamenti aziendali coerenti verrà attivata la procedura di cui all'articolo 9, lett. A), del presente CCNL.

Art. 141 - Decorrenza e durata

Il presente contratto scade il 31 dicembre 2017.

APPENDICE N. 1 - ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO PRIAMO ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO E PER I LAVORATORI DEI SETTORI AFFINI DEL 23 APRILE 1998

(A.N. 23.4.1998; coordinato con: Verbale di Accordo 29.7.1998; Verbale di Accordo 3.11.1998; Verbale di Riunione 18.12.2000; Verbale di Riunione 10.4.2003)

(si allegano i predetti verbali di accordo modificativi ed integrativi unitamente al verbale di riunione 18 dicembre 2000)

In data 23 Aprile 1998

tra

FEDERTRASPORTI, FENIT ed ANAC

e

FILT- CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

Preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono opportuna l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- l'attuale assetto legislativo definito dal Dlgs. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni favorevoli per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale; le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;
- vista la legge 8 agosto, n. 335/95, e successive modificazioni ed integrazioni, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- in relazione a quanto previsto dagli accordi nazionali del 11/04/95, del 28/03/96 e del 25/07/97, i cui contenuti ed obblighi si intendono compiutamente adempiuti mediante il presente accordo;

si concorda di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione di un Fondo nazionale di categoria denominato "Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini" al fine di contribuire a realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale. Pertanto si conviene che i contenuti del presente accordo istitutivo siano recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo, la cui stesura sarà, altresì, integrata facendo riferimento alla disciplina contenuta del DLGS n. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni alle disposizioni del codice civile ed agli orientamenti dell'Organo di vigilanza per i fondi pensione.

1. Costituzione

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, nonché delle disposizioni del DLG 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Destinatari

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente accordo.

2. Con esclusione dei dirigenti, sono, inoltre, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore, impegnati in attività complementari e/o ausiliarie ai servizi di trasporto pubblico, ancorché al predetto personale non si applichi il CCNL degli autoferrotranvieri, secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Sono, altresì, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle medesime organizzazioni datoriali o sindacali dei lavoratori (settori affini), secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Associati

1. Sono associati al Fondo:

- a) i lavoratori dipendenti, destinatari della forma pensionistica complementare, ai sensi del punto 2, commi 1 e 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto, purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio, in ciascuna forma, presente e futura di accensione di rapporto di lavoro dipendente. La facoltà per i lavoratori di cui al comma 2 del punto 2 di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente definita tramite apposito accordo aziendale. La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente concordata dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali di settore, per ciascun settore affine. Gli accordi sindacali (aziendali o nazionali) di cui sopra dovranno essere accordi di adesione al Fondo, salva la possibilità di modifica della misura della contribuzione di cui al punto 12 del presente accordo, dei requisiti di accesso e dei relativi tempi di adesione;
- b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- c) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

2. L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello statuto.

3. Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già iscritti a fondi o casse eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo atto della stessa natura della fonte istitutiva stabilisca la confluenza di tale fondo nel Fondo nazionale di categoria e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo di provenienza ed autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo nazionale di categoria, seguendo gli orientamenti che al riguardo ha espresso l'Organo di vigilanza.

4. In mancanza dell'atto che stabilisce la confluenza, i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già associati a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo diventano associati del Fondo nazionale di categoria se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale nel rispetto della regolamentazione vigente pro-tempore nel fondo di provenienza, con le modalità stabilite dallo statuto del Fondo.

4. Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente e il Vice presidente;
- il Collegio dei revisori.

2. Quanto ai poteri degli stessi si fa rinvio alla legge ed alla normativa civile sulle società, nonché agli indirizzi dell'Organo di vigilanza.

3. Negli organi collegiali la rappresentanza delle imprese e dei lavoratori è paritetica.

5. Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati

1. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati sono indette al raggiungimento del numero di 5.000 adesioni al Fondo e comunque entro sei mesi dall'inizio della raccolta delle adesioni.

2. L'assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati è costituita da un numero di 60 delegati - che potrà essere aumentato, in relazione alla adesione dei settori affini di cui al punto 2, fino ad un massimo di 90 membri – per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti i contratti collettivi nazionali e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale definito dalle parti istitutive ed allegato allo statuto.

6. Il Consiglio di amministrazione

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da un minimo di 12 ad un massimo di 16 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.
2. In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti eletti in numero pari dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvederanno, disgiuntamente, alla elezione dei propri componenti il Consiglio di amministrazione, con il sistema maggioritario secondo le modalità stabilite nello Statuto, sulla base di liste sia predisposte dalle parti che hanno stipulato il presente accordo, sia sottoscritte da almeno un decimo dei rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese.
3. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.
4. Il Consiglio di amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente ed alternativa mente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.
5. I componenti del Consiglio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

7. Collegio dei Revisori

1. Il Collegio dei revisori è composto da 4 revisori effettivi e 2 supplenti nominati dall'assemblea, per metà in rappresentanza delle imprese e per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo. Per la nomina dei revisori di ciascuna componente vengono presentate liste di tre candidati sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.
2. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.
3. I revisori indicati nelle due liste votate ciascuna dalla maggioranza dei rappresentanti della relativa componente costituiscono il Collegio dei revisori.
4. I componenti del Collegio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.
5. Tutti i componenti il Collegio, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'art. 4 del decreto del Ministro del lavoro n. 211/97, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia. Il venire meno dei requisiti appena richiamati comporta la decadenza dal Collegio con le modalità previste dallo statuto.
6. Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

8. Consulta dei sottoscrittori della fonte istitutiva

1. La consulta delle Organizzazioni fondatrici è costituita su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e da 6 rappresentanti delle organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo.
Fermo restando il principio della pariteticità e l'esigenza di assicurare la maggioranza alle parti istitutive faranno altresì parte della Consulta un rappresentante per ciascuna delle altre organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti cc.nn.II. applicati a lavoratori ed imprese associate al Fondo.

2. La Consulta ha funzioni consultive che esercita mediante l'emanazione di pareri al Consiglio di amministrazione ed alla Assemblea dei rappresentanti.
3. I pareri sono emanati su iniziativa della Consulta, su qualunque materia attinente allo statuto ed al regolamento del Fondo, ivi compreso il regolamento elettorale.
4. I pareri sono altresì emanati su richiesta del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti e sono rilasciati entro 30 giorni dalla richiesta.
5. I pareri sono richiesti dal Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea dei rappresentanti in particolare sulle seguenti materie:
 - modifica dei regolamenti;
 - scioglimento del Fondo;
 - grave crisi economica del Fondo ed utilizzo del fondo riserva.
6. I pareri sono approvati a maggioranza semplice dai membri della Consulta presenti alla riunione che si tiene con le modalità previste dal regolamento.

9. Impiego delle risorse

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione finanziaria, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere tale attività così come disciplinata dall'art. 6, DLG n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Le convenzioni di gestione ed i relativi capitolati indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con le quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.
3. Nella fase di avvio del Fondo (primi tre esercizi) gli investimenti affidati a gestori finanziari concorrono ad una unica gestione patrimoniale (fondo monocomparto) e devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze, di riduzione del rischio degli investimenti, connesse all'utilizzo del T.F.R.
4. Dopo la prima fase di avvio, il Consiglio di amministrazione potrà proporre all'Assemblea un diverso assetto gestionale (fondo pluricomparto).

10. Affidamento dei servizi

1. I servizi amministrativi, bancari, assicurativi e finanziari sono affidati mediante un'apposita procedura di gara.

11. Conflitti d'interesse

1. Ai sensi dell'art 6, comma 4 quinquies, lettera c) del DLG 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

12. Contribuzione

1. La contribuzione al Fondo, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2001 è così stabilita, sul valore dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.):
 - 2% a carico dell'impresa;
 - 2% a carico del lavoratore^{42 43}.

⁴² V. verbale di riunione 18.12.2000.

⁴³ In precedenza, a decorrere dalla data dell'effettiva operatività del Fondo, la misura di tali aliquote era pari all'1% sia a carico del lavoratore che dell'impresa, nonché la quota di TFR per i dipendenti con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/1995 era pari al 25% (uguale 1,73% rispetto al 7,41%).

2. Con riferimento agli istituti retributivi di cui al comma precedente nonché all'indennità di mensa, nei limiti del valore determinato della contrattazione nazionale, dalla decorrenza di cui sopra costituiscono altresì contribuzione le seguenti quote di T.F.R., da maturare nell'anno:

- 27% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/95, pari al 2% (27% di 7,41% - 0,50%);
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31/12/95, pari al 2,28% (33% di 7,41% - 0,50%)^{44 45}.

3. Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993 costituisce, altresì, contribuzione il 100% della quota di T.F.R. da maturare nell'anno, pari al 6,91% della retribuzione utile per il TFR, così come aziendalmente calcolata (100% di 7,41% - 0,50%).

4. Le parti si danno atto che l'individuazione degli istituti retributivi per la determinazione delle quote di T.F.R., prevista nei precedenti commi 2 e 3, è effettuata ai soli ed esclusivi fini del computo della contribuzione al Fondo e non intende, quindi, modificare la retribuzione utile per il T.F.R., così come aziendalmente calcolata.

5. Il versamento al Fondo delle quote di T.F.R. determina una corrispondente riduzione delle quote di accantonamento annuale di tale istituto.

6. È fatta salva la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo nei limiti della normativa vigente pro-tempore ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.

7. La contribuzione di cui al presente articolo decorre dalla data di operatività del Fondo.

8. In caso di mancato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente stabiliti, il soggetto di cui al punto 13, comma 3, è tenuto al versamento dei contributi dovuti, maggiorati, a titolo di indennizzo, di una percentuale corrispondente al tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla Banca centrale europea, incrementato, al più, di 2 punti.

13. Adesione e permanenza nel Fondo

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dall'Organo di vigilanza sui fondi pensione.

3. A seguito dell'adesione il lavoratore, per il tramite dell'impresa, e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.

4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa per qualsiasi causa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato alla retribuzione effettiva prevista per ciascuna causa⁴⁶.

14. Prestazioni

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione effettiva al Fondo.

⁴⁴ V. verbale di riunione 18.12.2000.

⁴⁵ In precedenza, a decorrere dalla data dell'effettiva operatività del Fondo, la misura di tali aliquote era pari all'1% sia a carico del lavoratore che dell'impresa, nonché la quota di TFR per i dipendenti con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/1995 era pari al 25% (uguale 1,73% rispetto al 7,41%).

⁴⁶ V. verbale di riunione 10.4.2003 pag. 224.

3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità, risolto il rapporto di lavoro, si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

4. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della sussistenza dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

5. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge per l'erogazione dei vitalizi.

Nella stipula delle convenzioni per l'erogazione delle prestazioni, il Consiglio di amministrazione terrà conto dell'esigenza di superare le attuali diversità di trattamento che vi sono per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici.

6. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente pro-tempore.

7. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale.

8. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

9. Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma di capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

10. In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dal coniuge, ovvero dai figli ovvero se viventi e a carico, dai genitori. In mancanza di tali soggetti, o di diverse disposizioni del lavoratore associato iscritto al Fondo, la posizione resta acquisita al Fondo.

11. L'associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per se o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato al Fondo. Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

12. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

13. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

15. Cessazione dell'obbligo di contribuzione

1. La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo contributivo cessa secondo le previsioni di cui al successivo punto 16.

3. In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato, mediante comunicazione scritta all'impresa che la trasmetterà al Fondo, può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio successivo. Tale facoltà non può essere esercitata prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza presso il Fondo, fermo restando che la liquidazione della posizione individuale comprensiva del capitale maturato e dei relativi rendimenti, avrà luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle condizioni previste dallo statuto, in conformità a quanto disposto dalla legge. Il ripristino dell'obbligazione contributiva è consentito, in qualsiasi momento, per una sola volta.

4. Durante il periodo di sospensione dell'obbligazione contributiva il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

5. Il lavoratore associato che in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non si avvalga delle facoltà di cui al successivo punto 16, ha la facoltà di mantenere la posizione accumulata presso il Fondo, alle condizioni previste dal regolamento di attuazione.

16. Trasferimenti

1. Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso il Fondo a:

a) altro fondo pensione complementare cui il lavoratore acceda in relazione a nuova attività (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente);

b) ad un fondo pensione complementare non istituito con accordi sindacali. Il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, comunque, non prima che siano trascorsi cinque anni di associazione al Fondo.

2. L'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell'impresa cessa con il mese successivo alla richiesta di trasferimento nel caso di cui alla lettera a); nella ipotesi di cui alla lettera b) le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

3. Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso ed avviene entro sei mesi dalla richiesta nei casi di cui alla lettera a) ed entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo nei casi indicati alla lettera b).

17. Spese per la gestione del Fondo

1. All'atto dell'associazione del singolo lavoratore si procederà, al versamento di una quota d'iscrizione una tantum il cui importo per ciascun lavoratore iscritto e pari a L. 20.000, di cui L. 10.000 a carico dell'azienda e L. 10.000 a carico del lavoratore.

2. Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede, in via prioritaria, con la quota di avvio di cui al comma 7 del punto 18, con la suddetta quota d'iscrizione nonché con le contribuzioni versate dalle aziende ai sensi del comma 3 del presente punto.

3. Le aziende provvederanno a versare per ciascun lavoratore un contributo articolato in tre rate, ciascuna di L. 40.000, la prima alla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo, la seconda dopo 12 mesi dalla predetta data, la terza dopo 24 mesi dalla stessa data.

Il contributo è dovuto per i lavoratori di ruolo al 31.12.1995 e in forza alla fine del mese precedente alla data di scadenza delle suddette rate.

Tali contributi sono prioritariamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

18. Fase transitoria

1. Le parti si impegnano a predisporre, entro e non oltre il 30 giugno 1998, i regolamenti elettorale e di attuazione, nonché il protocollo di gestione delle spese e lo statuto del Fondo i cui contenuti dovranno essere conformi al presente accordo istitutivo. Le parti convengono, altresì, di verificare, entro il 31 ottobre 1998, lo stato di attuazione delle procedure per la costituzione del Fondo, impegnandosi a rimuovere gli eventuali ostacoli e, in relazione all'esito di tale verifica, a modificare la data di decorrenza della contribuzione.
2. All'atto dell'avvio della procedura di costituzione del Fondo le parti designeranno i componenti del Consiglio di amministrazione provvisorio e del Collegio dei revisori contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di amministrazione e del nuovo Collegio dei revisori contabili.
3. Il Consiglio di amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.
4. Il Collegio dei revisori contabili provvisorio è composto da 4 membri di cui 2 in rappresentanza delle imprese e 2 in rappresentanza dei lavoratori.
5. Il Consiglio di amministrazione provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ed espletare tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo.
6. Spetta al Consiglio di amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.
7. Durante tale fase transitoria il Consiglio di amministrazione provvisorio gestirà l'attività di promozione potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, previste nella misura di lire 20.000 a carico dell'azienda per ciascun lavoratore di ruolo al 31/12/95 ed in forza alla fine del mese di nomina del Consiglio di amministrazione provvisorio. Tali quote saranno versate entro il mese successivo a quello di nomina del Consiglio di amministrazione provvisorio.
8. Il Consiglio di amministrazione provvisorio dopo aver acquisito informazioni da parte dei competenti organi di vigilanza, definisce le modalità di adesione al Fondo che saranno considerate adesioni condizionate al rilascio dell'autorizzazione da parte delle autorità competenti.
9. Gli organi provvisori, inoltre, sono tenuti a tutte le incombenze previste dalla procedura per la presentazione della domanda di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo all'Organo di vigilanza, nonché all'approvazione del regolamento di attuazione.
10. Le parti convengono di rinviare ad un successivo confronto dopo gli opportuni approfondimenti, le problematiche inerenti all'ingresso nel Fondo dei settori affini e dei fondi preesistenti a livello locale.

FEDERTRASPORTI
FENIT
ANAC

FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI

**VERBALE DI ACCORDO
DEL 29 LUGLIO 1998**

(Le previsioni del presente verbale non sono state inserite nel testo coordinato e ne integrano, pertanto, il contenuto)

In data 29 luglio 1998

tra

Federtrasporti, Fenit e Anac

e

Filt-CGIL, Fit-CISL e UILTRASPORTI

- visto l'accordo nazionale 23 aprile 1998 in materia di istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini;
- considerato in particolare quanto previsto dal punto 18, comma 10, dell'accordo predetto; si precisa quanto segue:
- le obbligazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 del punto 12 e al comma 1 del punto 17 trovano applicazione solo nei confronti del costituendo Fondo nazionale di previdenza complementare richiamato in premessa;
- l'obbligazione di cui al comma 7 del punto 18 trova applicazione anche nei confronti delle aziende autoferrotranviarie che già concorrono alla contribuzione relativa a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare richiamato in premessa;
- nei confronti delle aziende di cui al periodo precedente trova, altresì, applicazione l'obbligo di cui al comma 4⁴⁷ del punto 17, salvo che presso le stesse non sia istituito un apposito Fondo di previdenza complementare costituito prima del 15 novembre 1992 e le organizzazioni stipulanti il presente verbale non concordino di destinare l'importo di che trattasi alla forma previdenziale aziendale.

FEDERTRASPORTI

FENIT

ANAC

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

⁴⁷ Nel testo coordinato: comma 3.

VERBALE DI ACCORDO DEL 3 NOVEMBRE 1998

tra

FEDERTRASPORTI, ANAC E FENIT

e

FILT-CIGIL, FIT-CISL E UILTRASPORTI

si concordano le seguenti modificazioni ed integrazioni all'accordo nazionale 23 aprile 1998 sulla istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto e per i lavoratori dei settori affini.

Le parti istitutive si riservano la competenza esclusiva sui seguenti punti afferenti le vicende del Fondo:

1. la definizione del regolamento elettorale afferente tutti gli organi del Fondo. Tale definizione avviene separatamente per ciascuna delle parti, fermo il diritto di un rappresentante dell'altra parte di assistere agli scrutini e di verificare la validità dello spoglio.
2. la definizione e le variazioni dei contributi al Fondo e del limite previsto dal punto 17, comma 3, dell'accordo nazionale 23 aprile 1998.
3. la soluzione dei problemi afferenti ad ogni decisione sul fondo di riserva di cui al punto 17, comma 4, dell'accordo nazionale 23 aprile 1998.

Le parti, inoltre, concordano di:

- a) procedere alla denominazione in forma abbreviata del Fondo prima della stipulazione dell'atto costitutivo del medesimo;
- b) determinare la sua sede provvisoria in Roma piazza Cola di Rienzo, 80/A;
- c) designare per il consiglio di amministrazione provvisorio n° 6 membri di nomina datoriale e n. 6 membri di nomina sindacale, all'interno delle quali, in prima applicazione, si concorda di avere rappresentanze paritetiche fra le parti;
- d) designare per il collegio dei revisori un membro di nomina datoriale ed un membro di nomina sindacale;
- e) dare le consegne a tutti gli effetti di legge all'atto dell'avvicendamento fra gli organi provvisori e quelli definitivi;
- f) destinare ai fondi preesistenti alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, le quote di cui al comma 4 del punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, fatto comunque salvo l'obbligo per tali fondi di indicare separatamente quest'ultimo importo nel momento dell'eventuale trasferimento delle posizioni individuali al Fondo;
- g) abrogare il seguente periodo dell'accordo nazionale 23 aprile 1998: al punto 18, comma 5: *"ivi compresa la redazione del regolamento elettorale e del protocollo di autonomia gestionale di cui all'art. 16, comma 4, del Dlgs n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni"*;
- h) modificare il seguente periodo dell'accordo nazionale 23 aprile 1998:
al punto 12, comma 8, sostituire le parole *"al TUS più due punti"* con le parole *"al tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla banca centrale Europea incrementato, al più, di due punti"*;
- i) sostituire il comma 3 del punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 con il seguente comma:
*"il CdA, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, provvede annualmente a sottoporre all'Assemblea, sulla base del relativo preventivo, le risorse necessarie alla gestione del Fondo nonché all'individuazione della quota parte di contribuzione di cui al comma 2 del presente punto nel limite preventivamente fissato dalle parti istitutive"*⁴⁸.

⁴⁸ Disposizione abrogata o superata.

Le parti concordano, infine, sulla bozza di statuto allegata al presente verbale di accordo che sostituisce la bozza di statuto del 29 luglio 1998.

FEDERTRASPORTI
FENIT
ANAC

FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI

VERBALE DI RIUNIONE DEL 18 DICEMBRE 2000

Addì 18 dicembre 2000, presso la sede sociale del Fondo "Priamo", Federtrasporti, Fenit ed Anav e le Segreterie Nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti si sono incontrate per adeguare l'art. 12 della Fonte istitutiva, in materia di contribuzioni al Fondo, alla previsione di cui all'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri - internavigatori 2000 - 2003.

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

- 2% a carico azienda;
- 2% a carico del lavoratore.

Le Parti istitutive, infine, prendono atto che, con riferimento ai lavoratori aderenti al Fondo con almeno 18 anni di contributi alla data del 31/12/95, le nuove percentuali di contribuzione sopra indicate, a partire dalla medesima data, comportano alla luce delle normative di legge decorrenti dal 1° gennaio 2001 e concernenti il nuovo regime fiscale dei fondi pensione, un adeguamento della quota di TFR da destinare al Fondo riferita a tali lavoratori, la quale sarà, pertanto, incrementata di una percentuale pari allo 0,27 con conseguente diminuzione dell'accantonamento annuale. Il costo di tale operazione, per quest'ultimi lavoratori sarà, in linea con quanto previsto dall'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000, a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002- 2003.

Letto confermato e sottoscritto.

FEDERTRASPORTI
FENIT
ANAV

FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI

**VERBALE DI RIUNIONE
DEL 10 APRILE 2003**

Addì, 10 aprile 2003 Presso la sede di ASSTRA, si sono incontrati i rappresentanti delle oo.dd. ASSTRA ed ANAV e delle oo.ss.I.I. FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, per affrontare le problematiche inerenti alla contribuzione del Fondo Priamo.

Premesso

- Che in sede di accordo istitutivo del Fondo le parti sopra richiamate hanno evidenziato la comune volontà che i periodi soggetti alla contribuzione per la previdenza complementare fossero limitati a quelli in cui è erogata la retribuzione;
- Che tale indicazione è stata trasfusa nell'articolo 26, comma 8, dello statuto del Fondo Priamo;

Considerato

- Che la disciplina predetta potrebbe dar luogo ad un rilevante contenzioso per presunte difformità rispetto alla normativa legale;
- Che anche in altri fondi le istruzioni operative riguardo al versamento dei contributi si sono attenute ad una valutazione di prudente apprezzamento delle rilevate incertezze interpretative;

Al fine di

- Evitare che si dia origine ad una difficile e costosa vertenza anche giudiziaria che accrescerebbe le difficoltà delle aziende e del Fondo in questa fase di avvio

Convengono

- Di interpretare l'accordo istitutivo nel senso che, ai fini della contribuzione al Fondo Priamo, sono da considerare tutti i periodi retributivi o indennizzati, ad esclusione, quindi, delle assenze non coperte da retribuzione o da erogazioni economiche a carico di Enti obbligatori previdenziali e/o assistenziali, come i permessi e le aspettative non retribuite, gli scioperi, il servizio di leva, ecc.

ASSTRA
ANAV

FILT CGIL
FITCISL
UILTRASPORTI

APPENDICE N. 2 - FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ

ACCORDO NAZIONALE SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER IL PERSONALE CUI SI APPLICA IL CCNL AUTOFERROTRANVIARI - INTERNAVIGATORI DEL 23 LUGLIO 1976 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E INTEGRAZIONI

(A.N. 8.7.2013; Verbale di accordo integrativo 23.5.2016 [*])

premesso che:

- le Parti in epigrafe intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le aziende;
- l'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 riconosce il ruolo della contrattazione collettiva nella costituzione e nella regolazione dei fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale;
- dal 30 novembre 2015, a seguito della nomina del Comitato Amministratore, il Fondo Bilaterale di Solidarietà per i dipendenti di aziende, sia pubbliche che private, che svolgono servizio di Trasporto pubblico Autofiloferrotranviario e di Navigazione sulle acque interne e lagunari, è divenuto pienamente operativo;
- il DLG 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, ha parzialmente modificato le disposizioni relative ai Fondi Bilaterali di Solidarietà;
- in data 10 dicembre 2015 le Parti istitutive hanno proceduto ad una prima parziale modifica delle precedenti disposizioni in merito alle previsioni specifiche della nuova norma, relativamente all'estensione della copertura del predetto Fondo anche ai lavoratori dipendenti di aziende, pubbliche o private, che occupano più di 5 dipendenti. [*]

si conviene quanto segue:

Art. 1 - Costituzione del Fondo

1. È costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle Aziende di trasporto pubblico" (indicato, d'ora in poi, come Fondo) cui si applica il CCNL Autoferrotranvieri - Internavigatori del 23 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 2 - Finalità e campo di applicazione

1. Con riferimento ad aziende non coperte dalla normativa in materia di integrazione salariale, il Fondo, in conformità a quanto previsto dal DLGS n. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro e altre tutele nei termini di cui ai successivi articoli.

2. Destinatari degli interventi del Fondo sono i lavoratori delle Aziende di trasporto, sia pubbliche che private, che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto da ASSTRA e da ANAV e dalle OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI e FAISA CISAL, che svolgono servizio di trasporto pubblico autofiloferrotranviario e di navigazione sulle acque interne e lagunari e che occupano mediamente, a partire dal 1° gennaio 2016, più di cinque dipendenti, con esclusione delle aziende ricomprese nel campo di applicazione di analoghi Fondi di settore già costituiti e di quelli esercenti servizi ferroviari di alta velocità.

3. Ai fini della determinazione della predetta soglia dimensionale, si tiene conto di quanto previsto dall'art. 26, comma 4, del DLGS n. 148/2015.

4. Il Fondo ha lo scopo di:

- assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro mediante l'erogazione di una prestazione ordinaria nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal titolo I del DLG n. 148/2015;
- assicurare un sostegno economico, tramite erogazione di prestazioni integrative o straordinarie, ai lavoratori cessati dal rapporto di lavoro in presenza di problematiche occupazionali;
- contribuire allo svolgimento di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, tramite i fondi interprofessionali, anche in concorso con gli appositi fondi regionali o dell'Unione europea.

Art. 3 - Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un "Comitato amministratore" composto da 10 esperti di cui 5 designati da ASSTRA e ANAV e 5 dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Del Comitato fanno altresì parte due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.
2. Il Comitato, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dura in carica 4 anni.
3. Il Comitato elegge il Presidente, rispettivamente e a turno, tra i componenti designati dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Associazioni sindacali dei lavoratori.
4. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.
5. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fin non all'insediamento dei nuovi componenti.
6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa rinvio agli articoli 36, 37, 38 e 39 del DLGS n. 148/2015.

Art. 4 - Compiti del Comitato di Amministrazione

1. Il Comitato amministratore ha il compito di:
 - a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
 - b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo;
 - c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti alle parti firmatarie del presente accordo;
 - d) vigilare sulla affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;
 - e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
 - f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;
 - g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Art. 5 - Prestazioni

1. In coerenza con le finalità di cui alla premessa del presente accordo, il Fondo provvede:
 - a) all'erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;
 - b) all'erogazione di prestazioni integrative della assicurazione sociale per l'impiego (NASPI);
 - c) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.
 - d) alla stipula di apposite convenzioni con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali o dell'Unione europea.
2. L'assegno ordinario di cui al precedente punto 1, lett. a), richiede che la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa sia dovuta ad eventi temporanei, non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori, ovvero ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale.
3. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla predetta normativa.
4. L'assegno è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni, da imputare in un biennio mobile. In casi eccezionale detto questo periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 12 mesi. La proroga è autorizzata dal Comitato a seguito di verifica della sussistenza dei requisiti di eccezionalità.
5. L'integrazione alla NASpl di cui al precedente punto 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, provvede ad assicurare:
 - *per tutta la durata della prestazione della NASpl, un livello di trattamento, comprensivo della NASpl pari al massimale NASpl (nell'importo riconosciuto per i primi tre mesi) maggiorato di euro 173;*
 - *per il periodo successivo al godimento della NASpl un trattamento pari a quanto previsto al punto precedente per una durata di ulteriori sei mesi [*].*
6. La predetta integrazione, è soggetta alle regole sulla sospensione e la decadenza previste per la NASpl.
7. Su richiesta del lavoratore interessato o su espressa previsione degli accordi sindacali aziendali conclusi in esito alle procedure di cui all'accordo nazionale del 23 maggio 2016, la prestazione di cui al precedente punto 5 può essere erogata in soluzione unica laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento all'indennità NASpl.
8. La misura degli assegni straordinari per il sostegno del reddito di cui al precedente punto 1, lett. c), è determinata dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata.
9. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

10. Ove dovessero intervenire modifiche normative in materia tali da determinare il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

11. Per la realizzazione degli interventi di cui al punto 1, lett. d), il Fondo stipula apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento.

12. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni rimangono vincolate alla finalità formativa.

13. Nel caso degli assegni ordinari di cui al punto 1, lett. a), il Fondo versa, alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato, la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.

14. La contribuzione previdenziale correlata è dovuta anche nel caso dell'erogazione delle prestazioni integrative della NASPI di cui al punto 1, lett. b), ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consente di maturare il diritto al trattamento pensionistico. La medesima contribuzione correlata non è comunque dovuta nel caso in cui l'erogazione della prestazione integrativa della NASPI sia avvenuta in un'unica soluzione.

15. La contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, è versata dal Fondo all'Istituto previdenziale per il periodo di erogazione degli assegni straordinari di cui all'articolo 8 ove ai fini della maturazione della pensione difetti il requisito dell'anzianità contributiva.

Art. 6 - Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui al precedente articolo 5, è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dall'accordo nazionale del 23 maggio 2016 e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. Le domande di accesso alle prestazioni devono essere presentate nei primi due mesi di ogni trimestre. Le domande stesse sono esaminate dal Comitato amministratore nel corso del terzo mese del trimestre di presentazione e ove accolte sono liquidate con cadenza trimestrale nei limiti dei contributi complessivamente versati nel trimestre stesso.

3. Nel caso in cui non ci siano fondi disponibili sufficienti, le risorse stesse sono assegnate, sino a concorrenza degli importi richiesti, per la metà in parti uguali e per l'altra metà in modo proporzionale all'importo delle singole richieste.

Tuttavia in quest'ultimo caso, la differenza non sostenibile dal Fondo in relazione alle predette prestazioni di cui al punto 1, lettere a) e b) e agli oneri di cui al precedente articolo 5, punti 14 e 15, passa a carico del datore di lavoro, il quale provvede a versare al Fondo, quali anticipazioni, le risorse necessarie nel trimestre considerato.

4. Il rimborso delle anticipazioni sarà effettuato dal Fondo mediante apposita delibera del Comitato amministratore tramite conguaglio, in relazione alle sopravvenienze attive di bilancio, utilizzando criteri di priorità temporale con riferimento alla data della anticipazione e comunque entro 8 anni.

5. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla costituzione del Fondo.

Art. 6-bis - Modalità di accesso alle prestazioni

1. L'esame delle richieste viene svolto prioritariamente sulle domande che riguardano le prestazioni ordinarie (articolo 5, punto 1, lett. a)) e in secondo luogo su quelle relative alle prestazioni integrative (articolo 5, punto 1, lett. b), c) e d)) rispettivamente secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

2. L'importo massimo erogabile dal Fondo per le prestazioni ordinarie non può superare il doppio del contributo ordinario annuo versato dall'azienda richiedente nell'anno precedente, dedotto quanto già erogato con riguardo a tale contributo dal Fondo nel biennio precedente la prestazione.

3. Nel caso di richiesta della prestazione di cui all'articolo 5, punto 1, lett. b) e c) non ci sono limiti di importo.

4. Le domande di prestazione di cui all'articolo 5, punto 1, lett. d) sono regolamentate dal solo punto 1 del presente articolo.

5. Sono fatti salvi i limiti di spesa derivanti dalla regolamentazione delle disponibilità, degli equilibri, nonché delle eventuali riserve determinati dall'INPS [*].

Art. 7 - Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lettere a) e b) e della relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente contributi ordinari dello 0,50%, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

2. I contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto di istituzione del Fondo presso l'INPS e comunque non oltre il 1° gennaio 2014.

3. Un contributo addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lett. a), da parte dei suoi dipendenti.

4. Un contributo straordinario mensile nella misura del 30% dell'ultima retribuzione imponibile ai fini previdenziali è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle prestazioni di integrazione della NASpl, per l'intera durata di fruizione di tale prestazione.

5. Per gli assegni straordinari di cui all'art. 5, punto 1, lett. c), è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

6. Fino alla data del 31.12.2016 il datore di lavoro che accede alle prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lett. b) e c) in mancanza di accordo sindacale aziendale versa al Fondo un contributo addizionale, a titolo di penalità, pari a due volte il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

7. Il Fondo sarà regolato ed amministrato in modo da mantenere il bilancio in pareggio. Al predetto fine le prestazioni saranno erogate nei limiti delle risorse disponibili e previa costituzione di specifiche riserve finanziarie.

8. Il lavoratore destinatario delle prestazioni di cui all'articolo 5, punto 1, lettere b) e c), può chiedere al Fondo la prosecuzione del versamento dei contributi sindacali in favore dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL alla quale aderisce, secondo le modalità che verranno comunicate dalle Organizzazioni Sindacali al Fondo medesimo.

Forma pertanto parte della documentazione da inviare al Fondo a cura dell'azienda l'eventuale sottoscrizione da parte del lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro che precede l'accesso a dette prestazioni, di tale richiesta. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro non abbia luogo per via consensuale, l'azienda deve comunque comunicare al lavoratore la possibilità di esercizio di detta facoltà direttamente presso il Fondo.

Art. 8 - Norme finali

1. Le Parti si danno atto di aver definito i contenuti dei precedenti articoli avendo presente l'allegato bilancio di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con l'ultimo Documento di economia e finanza e relativa nota di aggiornamento.

2. Il presente accordo sarà presentato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai fini del recepimento in decreto.

ACCORDO NAZIONALE SULLE PROCEDURE RELAZIONALI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO AUTOFILOFERROTRANVIARIO E DI NAVIGAZIONE SULLE ACQUE INTERNE E LAGUNARI

(A.N. 23.5.2016)

Il giorno 23 maggio 2016, tra le A.A.D.D. ASSTRA ed ANAV e le OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI e FAISA CISAL,

premesso che:

- le parti si danno reciprocamente atto della fondamentale importanza delle relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione e di riassetto produttivo delle aziende e delle attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, ed evidenziano il carattere bilaterale del Fondo, la cui costituzione è funzionale all'accompagnamento di detti processi;
- con accordo dell'8 luglio 2013 le parti hanno costituito il Fondo Bilaterale di Solidarietà Autoferrotranvieri;
- le parti ritengono i contenuti del presente accordo inscindibili all'intesa relativa alla costituzione del predetto Fondo Bilaterale di Solidarietà e alla relativa istituzione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze con Decreto Interministeriale n.86985 del 9 gennaio 2015;
- che il sistema di relazioni definito con il presente accordo dovrà essere attivato unicamente per l'accesso alle prestazioni erogate dal Fondo;

si conviene quanto segue:

1. La premessa è pattizia e costituisce parte integrante del presente accordo che definisce le procedure sindacali da espletare tra le parti in via preliminare alla richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal fondo medesimo.
2. Ai fini del presente accordo, le prestazioni erogabili dal Fondo si definiscono come segue:
 - a) assegno ordinario: il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lett.a) del decreto istitutivo del Fondo;
 - b) assegno integrativo: i trattamenti di sostegno al reddito di cui all'articolo 5 comma 1, lett. b) del decreto istitutivo del Fondo;
 - c) assegno straordinario, il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 5 comma 1, lett. c) del decreto istitutivo del Fondo;
 - d) programmi formativi, gli interventi di cui all'articolo 5 comma 1, lett. d) del decreto istitutivo del Fondo.
3. L'accesso alle prestazioni ordinarie di cui al precedente comma 2, lett. a), è subordinato alla sussistenza delle causali previste dagli articoli 11 e 21 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 ed è regolato dalle procedure che seguono:

a) Eventi oggettivamente non evitabili che rendono non differibile la contrazione o la sospensione temporanee delle attività produttive.

L'azienda fornisce tempestivamente alle RSU/RSA e alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Le parti sindacali destinatarie di detta comunicazione possono richiedere, entro 5 giorni dal ricevimento della

medesima, un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta;

b) Altre situazioni temporanee di contrazione o sospensione dell'attività produttiva.

L'azienda è tenuta ad inviare alle parti sindacali di cui alla precedente lett. a) specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della situazione di temporanea contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati.

Entro 5 giorni dalla comunicazione suddetta le parti sindacali destinatarie possono richiedere un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'art. 7, lett. e), che in tal senso viene dalle parti stesse integrato. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

4. L'accesso alle prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e c), è preceduto, nel caso in cui sia coinvolto un numero di dipendenti almeno pari a quello previsto dall'articolo 24, comma 1 della L. 23 luglio 1991, n. 223, dall'espletamento delle procedure di seguito indicate:

a) l'azienda, in presenza di problematiche occupazionali conseguenti ad esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o innovazione tecnologica, fornisce alle RSA/RSU interessate, nonché alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, specifica comunicazione preventiva scritta;

b) la comunicazione dovrà essere contestualmente inviata, anche tramite l'associazione di categoria dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce, al Comitato Amministratore del Fondo, nonché alla Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Nel caso che il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti provinciali e/o regionali, la comunicazione dovrà essere preceduta da un incontro con le strutture territorialmente competenti, regionali o nazionali, delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, nell'ambito del quale verranno esaminate possibili soluzioni.

Tale confronto dovrà essere instaurato entro i 7 giorni successivi alla richiesta aziendale ed esaurirsi nei successivi 7 giorni;

c) la comunicazione di cui alla precedente lettera a) deve contenere:

- l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi che rendono necessario il programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;
- l'individuazione dei motivi per i quali si ritiene di dovere adottare misure di riqualificazione o mobilità del personale, non altrimenti evitabili;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili/fi gure professionali del personale normalmente impiegato;
- Il numero, la collocazione aziendale e i profili/fi gure professionali del personale normalmente impiegato interessato ai processi di riqualificazione o in esubero;
- i tempi della riorganizzazione aziendale, dei processi di riqualificazione e di attuazione della eventuale riduzione del personale con le conseguenti ricadute occupazionali;

d) nei successivi 7 giorni dalla ricezione della comunicazione aziendale di cui alla precedente lettera a), le strutture sindacali destinatarie potranno chiedere di essere convocate per l'esame congiunto, che dovrà essere instaurato entro 5 giorni dalla richiesta e dovrà esaurirsi entro i successivi 45 giorni.

Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'articolo 7, lett. e), del presente CCNL, che in tal senso viene dalle parti stesse integrato.

L'esame congiunto ha la finalità di analizzare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e la possibilità di ricorrere a misure alternative per tutti o per una parte dei lavoratori interessati;

- e) al termine della procedura di cui alla precedente lettera d) l'azienda darà comunicazione scritta alla Direzione del Lavoro territorialmente competente sul risultato del confronto e, nel caso non sia stato raggiunto un accordo complessivo, sui motivi dell'esito negativo, chiedendo la prosecuzione della procedura presso detta Direzione;
- f) il Direttore dell'Ufficio del Lavoro convoca le parti per un ulteriore esame delle materie oggetto del confronto ed esperisce un tentativo di conciliazione formulando anche eventuali proposte di accordo.

Tale esame dovrà concludersi nei 30 giorni successivi alla data in cui la Direzione del Lavoro territorialmente competente ha ricevuto la comunicazione.

Nei casi in cui il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti regionali, la competenza a promuovere l'accordo è del Ministero del Lavoro, a cui vanno inviate tutte le comunicazioni;

- g) Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di cui al presente comma sia inferiore a 10, i termini di cui alle lettere d) ed f) del presente comma sono ridotti alla metà;
- h) In tutti i casi in cui la richiesta di prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e/o c), non è accompagnata da un accordo sindacale, l'individuazione del personale eccedentario avviene secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:
- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che hanno raggiunto i requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare al criterio della volontarietà e, a pari di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;
 - lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che, nell'arco di 30 mesi dalla data di accesso al Fondo, comprensivi del periodo per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (vecchiaia o anticipata), raggiungano i requisiti previsti. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare, al criterio della volontarietà e, a parità di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;
 - lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione Aziendale che vantano minore anzianità di servizio. A parità di anzianità di servizio, si darà prevalenza ai lavoratori con minori carichi di famiglia;
- j) Nel caso in cui non venga raggiunto un accordo complessivo in esito all'esame congiunto, l'azienda potrà comunque procedere nei confronti del personale eccedentario, accedendo alle prestazioni del Fondo, fermo restando, in tal caso, il versamento al Fondo medesimo del contributo addizionale di cui all'articolo 7, comma 7 del decreto istitutivo del Fondo.

5. Per l'erogazione di prestazioni a carico del Fondo, l'azienda provvede all'inoltro delle relative richieste al Fondo medesimo, secondo le disposizioni in materia previste dal decreto istitutivo del Fondo stesso, in relazione alle loro decorrenze di attivazione.

Dette richieste vanno supportate dall'azienda con l'invio al Fondo della documentazione utile ad attestare lo svolgimento e l'esito della procedura sindacale prevista dal precedente comma 4.

6. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni straordinarie di cui al precedente comma 2, lettera c), può essere attivata esclusivamente a seguito dell'accertamento da parte dell'azienda della posizione contributiva individuale del lavoratore interessato, rilevabile dalla certificazione (cosiddetto "estratto conto contributivo") rilasciata dalla

gestione previdenziale di iscrizione e prodotta dal lavoratore medesimo. Tale certificazione deve formare parte integrante della documentazione che l'azienda deve inviare al Fondo nella richiesta di erogazione di dette prestazioni.

7. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 2 comporta il divieto per l'azienda di instaurare nuovi rapporti di lavoro, di qualsiasi tipologia, nel medesimo profilo professionale e nelle stesse mansioni rivestiti dai lavoratori destinatari, per l'intero periodo di erogazione di dette prestazioni.

8. Qualora eventuali disposizioni normative intervengano sulle procedure ex lege 223/1991, le parti si incontreranno entro 3 mesi al fine di procedere agli eventuali adeguamenti della presente disciplina.

9. Poiché il ricorso alle procedure di cui al presente accordo e/o l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà rappresentano lo strumento ordinario per far fronte ai processi di riorganizzazione aziendale, le parti si danno atto che l'applicazione di eventuali accordi o prassi di secondo livello in atto in materia di esuberanti o prepensionamenti ha carattere residuale e comunque alternativa.

APPENDICE N. 3 - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

D) Norme di prima applicazione e norme transitorie

(art. 2 lett. D), A.N. 27.11.2000)

1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo nazionale 27.11.2000 e ancora in forza alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione.

2) Ai lavoratori di cui all'articolo 35 lett. A), punto 1 la figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto 30 giorni prima della data di applicazione della nuova classificazione.

3) L'attribuzione delle nuove figure professionali avverrà sulla base della tabella di derivazione. Qualora fossero state attribuite qualifiche il cui contenuto professionale manifestasse un'evidente differenziazione con le mansioni effettivamente svolte, verrà attivato un confronto a livello aziendale per ricollocare i lavoratori interessati nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione, ferma restando la retribuzione acquisita.

4) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica ad esaurimento ex lege n. 30/78 ed ex CCNL 23/7/76 sono collocati aziendali nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area professionale^{49 50}.

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) dell'articolo 35 "Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità"^{51 52}.

7) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "operatore di esercizio", parametro 183, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di guida effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- individua il numero complessivo di tutti gli operatori di esercizio che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di guida e hanno maturato almeno 16 anni di guida effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di operatore di esercizio, parametro 183. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;

⁴⁹ L'Assistente di 1° ad esaurimento ex lege 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'articolo 68.

⁵⁰ 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.

⁵¹ In fase di 1° applicazione del personale dell'area esercizio della navigazione interna lacuale 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.

⁵² In fase di 1° applicazione del personale dell'area esercizio delle funicolari terrestri ed aeree 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.

- a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di operatore di esercizio, parametro 183 i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio al parametro 183 degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

8) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "macchinista", parametro 190 avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di condotta effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i macchinisti che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di condotta e hanno maturato almeno 16 anni di condotta effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "macchinista", parametro 190. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
- a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "macchinista", parametro 190, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

9) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "capo treno", parametro 165, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di sedici anni di svolgimento delle mansioni di capo treno.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i capi treno che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di tale qualifica e hanno maturato almeno 11 anni di anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "capo treno", parametro 165. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
- a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "capo treno", parametro 165, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità nello svolgi-

mento delle mansioni di capo treno; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

10) I lavoratori che, dal momento del passaggio dello scaglione in cui sono inseriti, non hanno maturato l'anzianità richiesta, passano al parametro superiore il 1° giorno del mese successivo al perfezionamento del predetto requisito.

I nominativi dei lavoratori inseriti negli scaglioni all'atto della definizione degli stessi non sono modificabili, salvo in caso di erronea valutazione delle precedenza che deve, comunque essere fatta valere prontamente dal lavoratore interessato.

11) Al termine della ricollocazione dei lavoratori nel nuovo inquadramento può essere attivato un confronto a livello aziendale per dirimere eventuali contenziosi.

E) Tabelle di derivazione
(art. 2 lett. E), A.N. 27.11.2000)

E.1/1 Area professionale 1^

225	Capo area	Responsabile unità amm./tecnica complessa	250
225 206 206 206 206	Analista di sistemi Capo ripartizione Capo impianto Capo ripartizione (F) Capo impianto (F)	Capo unità organizzativa amm./tecnica Professional	230 230

E.1/2 Area professionale 2^ - Area operativa esercizio: sezione automobilistico

188	Coordinatore movimento e traffico	Coordinatore di esercizio	210
173	Addetto movimento e traffico	Addetto all'esercizio	193

Area professionale 2^ - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale viaggiante

188	Ispettore movimento personale viaggiante e/o trazione	Coordinatore	210
173	Addetto gestione personale viaggiante e/o trazione	Assistente coordinatore	193

Area professionale 2^ - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale di stazione

188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario (posizione 2°)	210
		Coordinatore ferroviario (posizione 1°) ⁵³	202
173	Capo stazione	Capo stazione	193

⁵³ Agli attuali coordinatori di stazione è assegnato il parametro "207" ad esaurimento con le mansioni previste per il coordinatore ferroviario posizione 1°. Aziandalmente, fra gli stessi e secondo le esigenze tecniche organizzative saranno individuati i coordinatori ferroviari posizione 2° (parametro 210).

Area Professionale 2° - Area Operativa Esercizio: Sezione funicolari terrestri ed aeree

188	Capo tecnico	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,”	205
173	Addetto movimento impianti a fune	Lavoratore da riqualificare	(⁵⁴)

Area Professionale 2° 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

Area professionale 2^ - Area operativa amministrazione e servizi

206	Analista programmatore ⁵⁵		
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193

Area professionale 2^ - Area operativa manutenzione, impianti e officine

188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205
173	Capo operai	Capo operatori	188

⁵⁴ In attesa di riposizionamento di tali lavoratori con assegnazione di un nuovo profilo professionale agli stessi è assegnato il parametro ad esaurimento 190.

⁵⁵ Agli attuali analisti programmatori è assegnato il parametro ad esaurimento 207.

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

159	Agente di movimento con 21 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 4)	183
159	Agente di movimento con 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 3)	175
144	Conducente di linea con meno di 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 2)	158

Area professionale 3^- Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

166	Macchinista con 21 anni di condotta effettiva	Macchinista (parametro 4)	190
166	Macchinista con meno di 21 anni di condotta effettiva	Macchinista (parametro 3)	183

Area professionale 3^- Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

144	Capo treno Con 16 anni di svolgimento delle mansioni di Capo treno	Capo treno (parametro 3)	165
144	Capo treno con meno di 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno	Capo treno (parametro 2)	158
126	Conducente (abilitato a Capo treno)	Capo treno (parametro 1) ⁵⁶	140
126	Conducente (senza abilitazione a Capo treno)	(Lavoratori da riqualificare)	57

⁵⁶ In fase di prima applicazione concorrono alla maturazione del periodo di anzianità anche i periodi di svolgimento delle mansioni di capo treno, espletate durante la permanenza nella qualifica di conduttore.

⁵⁷ Agenti con più di 3 anni di anzianità, vengono sottoposti, ove idonei a prova di abilitazione a capo treno, acquisendo il parametro di accesso (140) e seguendo il percorso professionale contrattualmente previsto. Coloro che non acquisiscono la predetta abilitazione sono ricollocati in altre figure professionali ai sensi del punto 5), della precedente lettera D), dell'articolo 35. Nel periodo necessario per tali operazioni conservano il parametro ad esaurimento 139.

Area professionale 3^ - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)

144	Agente operativo di movimento e/o gestione ⁵⁸	Operatore di movimento e gestione	158
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione ⁵⁹	Operatore di gestione	158 ⁶⁰
144	Agente operativo di movimento e/o gestione ⁶¹	Operatore di stazione (parametro 2)	143
126	Addetto di stazione e gestione ⁶²	Operatore di stazione (parametro 1)	139
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135
112	Addetto manovra e scambi	Operatore di manovra	123

Area Professionale 3° - Area Operativa Esercizio: Sezione funicolari terrestri ed aeree

144	Addetto di manovra abilitato anche alla scorta vetture e con le anzianità previste dalla tabella C.1/7	Operatore FTA (pos. 4)	175
144	Addetto 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	Operatore FTA (pos. 1)	139
126	Addetto gestione e stazione	Operatore FTA (pos. 1)	139

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico.

⁶⁰ All'Addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione ed il parametro ad esaurimento 175.

⁶¹ 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.

⁶² 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 Esercizio: Sezione navigazione interna lacuale

159	Conduttore motorista di motoscafo (LAC)	Pilota motorista di motoscafo	175
159	Motorista tecnico di motonave (LAC)	Motorista di 1 (LAC)	175
159	Addetto operativo di gestione (LAC)	Addetto operativo di gestione (LAC)	175
144	Timoniere (LAC)	Timoniere (LAC)	158
144	Motorista di motonave (LAC)	Motorista di 2 (LAC)	158
144	Fuochista aiuto - motorista (LAC)	Fuochista aiuto - motorista (LAC)	158
126	Conduttore di natante ausiliario (LAC)	Conduttore di natante ausiliario (LAC)	139
126	Aiuto - motorista (LAC)	Aiuto - motorista (LAC)	139
126	Applicato di bordo (LAC)	Assistente di bordo (LAC)	139
126	Fuochista abilitato (LAC)	(⁶³)	
112	Marinaio (LAC)	Marinaio (LAC)	121

Area Professionale 3ª Area Operativa Esercizio: Sezione funivie portuali

159	Capo squadra operai ⁶⁴	Tecnico funivie portuali	175
144	Addetto stazioni intermedie (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore qualificato funivie portuali (parametro 3)	165
144	Guardialinee (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Guardialinee (parametro 3)	165
144	Macchinista di manovra (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 3)	165
144	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)	Guardialinee (parametro 2)	158
144	Manovratore gru e/o pale meccaniche (FP)	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 2)	158
144	Macchinista di manovra (FP)	Manovratore AS/MO/LOC (parametro 2)	158
144	Addetto stazioni intermedie (FP)	Operatore qualificato funivie portuali (parametro 2)	158
126	Capo manovra (FP) ⁶⁵		
126	Manovratore impianti (FP)	Operatore funivie portuali (parametro 3)	139

⁶³ Lavoratore da ricollocare ai sensi del punto 5, della precedente lett. D) dell'articolo 35.

⁶⁴ Lavoratore che svolge prevalentemente mansioni nel settore dell'esercizio delle funivie portuali.

⁶⁵ Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate.

126	Operaio di esercizio (FP)	Operatore funivie portuali (parametro 3)	139
112	Addetto di esercizio (FP) con 12 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore funivie portuali (parametro 2)	139
112	Addetto di esercizio (FP) con 8 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore funivie portuali (parametro 2)	130
112	Addetto di esercizio (FP)	Operatore funivie portuali (parametro 1)	123
112	Addetto manovre e scambi (FP) ⁶⁶		
112	Segnalatore (FP) ⁶⁷		

Area Professionale 3^ - Area Operativa: amministrazione e servizi

173	Assistente Programmatore Junior Capo turno operatori	Collaboratore di ufficio	175
159	Segretario Operatore CED Capo sala registrazione dati	Operatore qualificato di ufficio (parametro 2)	155
144	Addetto a pratiche amministrative	(Lavoratori da riqualificare)	(⁶⁸)
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130

⁶⁶ Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate.

⁶⁷ Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate.

⁶⁸ Lavoratori da riqualificare ai sensi del punto 5) della precedente lettera D) dell'articolo 35, ai quali è attribuito il parametro 140 ad esaurimento ed un assegno ad personam ai sensi dell'articolo 68.

Area Professionale 3^ - Area Operativa: manutenzione, impianti e officine

159 159 159	Operaio tecnico Capo squadra operai Coordinatore di manutenzione armamento	Operatore tecnico	170
144	Operaio qualificato con 6 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore qualificato (parametro 2)	160
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (parametro 1)	140
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130

Area Professionale 3° -Area Operativa Servizi Ausiliari per la mobilità: Sezione navigazione interna lacuale

112	Addetto allo scalo (LAC)	(⁶⁹)	
126	Assistente di scalo (LAC)	Operatore della mobilità	138
159	Capo scalo (LAC)	Assistente alla clientela	154 ⁷⁰

Area Professionale 4^

112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121
126 112 112 112	Verificatore ⁷¹ Coordinatore ausiliari Addetto all'armamento (FTA) Addetto alla manutenzione	Operatore generico	116
112 100 100 100	Centralinista Commesso Guardia titolare di fermata Cantoniere	Ausiliario	110
100 100 100 100	Manovale Usciere Guardiano/Portiere	Ausiliario generico	100

⁶⁹ L'Addetto allo scalo è ricollocato aziendaliamente ai sensi del punto 5) della precedente lett. D) dell'art. 35.

⁷⁰ Agli attuali capi scalo (LAC) con parametro 159 è attribuito il parametro ad esaurimento 175.

⁷¹ Agli attuali verificatori è assegnato il parametro ad esaurimento 121.

100	Allievo marinaio (LAC)	Allievo marinaio (LAC)	100
-----	------------------------	------------------------	-----

F) Trattamento del personale in C.F.L. già in forza
(art. 2 lett. F), A.N. 27.11.2000)

Ai lavoratori con contratti di formazione e lavoro in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, in conseguenza della definizione nuova classificazione, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro, sarà attribuita la figura professionale ed il relativo parametro di ingresso, secondo quanto stabilito dalla lettera A) "Norme di carattere generale" del presente articolo.

Ai lavoratori con contratti di formazione lavoro in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto il cui periodo formativo è finalizzato all'acquisizione rispettivamente delle figure professionali di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, saranno attribuiti, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e fino al 31 dicembre 2003, rispettivamente parametri di ingresso delle relative figure professionali (par. 140 - 153 - 140). Dopo dodici mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato verranno attribuiti i parametri retributivi immediatamente superiori a quelli d'ingresso (par. 158 -165-158).

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione aziendale, i CFL in corso alla data di sottoscrizione del contratto vanno considerati nuovi assunti. Di conseguenza, per essi deve valere quanto è stato determinato o sarà determinato a livello aziendale in applicazione del punto 3 dell'accordo 2 marzo 2000 e successive integrazioni.

Ai CFL che si trasformano in contratto a tempo indeterminato nel periodo transitorio previsto per le aziende in cui dovrà essere rideterminato il salario aziendale, verrà attribuito quello in vigore al momento della sottoscrizione del contratto.

**APPENDICE N. 4 – INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ACTV
(Azienda trasporti Venezia)**

VERBALE DI INCONTRO 8 OTTOBRE 2002
(Verbale di incontro 8.10.2012)

Le parti, dopo lunga e approfondita trattativa, nella quale hanno avuto un ruolo di mediazione i rappresentanti del Ministero del Lavoro, e che si è rilevata fondamentale nell'avvicinamento delle differenti posizioni emerse:

- considerato il contributo che le istanze locali hanno dato su una ipotesi di soluzione finale su un nuovo impianto classificatorio per il personale addetto alla navigazione lagunare;
- considerate le peculiarità di tale ipotesi in ragione dell'unicità del predetto ambito di esercizio, nonché della specificità del contesto locale;
- precisato che, per le ragioni sopra evidenziate, le clausole del presente accordo non hanno validità, nemmeno ai fini interpretativi, fuori dal proprio ambito contrattuale di riferimento; ritengono che il lavoro svolto è essenziale per portare a compimento l'inquadramento del personale per tutte le modalità del settore e siglano i documenti allegati come parte integrante del presente verbale

Roma, 8 ottobre 2002

ASSTRA
ANAV

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORT

Nota a verbale

Le parti datoriali dichiarano che hanno deciso di siglare il presente verbale di incontro e i relativi documenti allegati concordati a livello locale solo in relazione alle motivazioni addotte nel preambolo e che, pertanto, la predetta sigla ha rilevanza come presa d'atto.

ACTV Venezia

Inquadramento del personale di Navigazione
(Accordo ACTV 20.02.02; Accordo ACTV 20.05.02)

Per la completa definizione, a livello nazionale, del percorso contrattuale si stabilisce il nuovo inquadramento del personale operante con il contratto autoferrotranvieri, sezione navigazione interna lagunare

Personale in forza al 1° gennaio 2002

1. Tenuto conto della necessità condivisa di mantenere anche per il futuro gli attuali livelli retributivi degli agenti attualmente presenti in Azienda, si precisa che i parametri finali di attestazione relativi alle attuali qualifiche potranno essere così dimensionati:
 - Comandante di Coperta e di Macchina – 230
 - Conduttore liv. 2 ex lege 30/78 – 230
 - Preposto condotta mezzi – 210
 - Conduttore – 193
 - Operatore Commerciale e Nostromo – 175
 - Addetto all'Esercizio e Aiuto Motorista – 158
 - Marinaio – 139
 - Allievo Marinaio – 100

2. Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro, sia successivamente che precedentemente al 27/11/00, si applicano i criteri generali già previsti dal contratto nazionale.
3. Per i Conduttori liv. 4 che al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento (01/01/01) assumeranno la qualifica di Preposto al Comando, valgono le seguenti regole:
 - le mansioni marinaresche, di cui alla declaratoria di pag.13 dell'Accordo aziendale 20 febbraio 2002, potranno essere effettuate dagli ultimi 50 addetti inquadrati nella qualifica di Preposto al Comando.
 - Per il successivo ottenimento del parametro 210, saranno individuate quattro categorie:
 - A) i Conduttori che, in base alla normativa aziendale previgente, avevano maturato i requisiti per il passaggio alla qualifica di Preposto Condotta Mezzi nel periodo compreso tra il 01/01/01 ed il 20/02/02, saranno passati a parametro 210 alla data di volta in volta prevista, con riferimento al momento di copertura del "vuoto di organico". In applicazione delle disposizioni nazionali relative ai percorsi professionali (art. 2/A n°4), a partire dal 20 febbraio 2002 tale normativa aziendale è da considerarsi definitivamente abrogata e si applicano i criteri previsti dall'accordo del 20/02/02 (fabbisogno di personale delle varie categorie professionali).
 - B) I Conduttori rimanenti matureranno l'anzianità in qualifica ulteriore (5 anni) a partire dalla data di applicazione del nuovo inquadramento (1° gennaio 2001).
 - C) Gli agenti di ruolo in Azienda al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento ed il personale assunto con contratto di formazione e lavoro prima del 1° gennaio 2001 che, mediante selezioni interne, assumeranno la qualifica di Preposto al Comando, matureranno il diritto all'acquisizione del parametro 210 dopo 10 anni di anzianità nella qualifica. Da questa categoria sono esclusi i lavoratori stagionali.
 - D) I nuovi assunti matureranno il diritto di cui al punto C dopo 15 anni di anzianità nella qualifica, secondo quanto previsto dall'accordo del 20/02/02.
4. Relativamente al personale in forza alla data del 01/01/01, compresi CFL ed esclusi i lavoratori stagionali, i passaggi nelle qualifiche che prevedono una selezione interna saranno attuati con gli stessi criteri adottati per la categoria dei Preposti al Comando.

Personale passato in ruolo successivamente al 01/01/2001

Area professionale 1

Profili e parametri

Responsabile di Centrale (230)

Lavoratore che, in possesso preferibilmente del titolo professionale prescritto per il Comandante di Coperta o per il Direttore di Macchina, gestisce con ampia autonomia mezzi ed equipaggi facenti capo ad uno o più depositi, anche con il supporto di sistemi informatici di notevole complessità, e coordina i Funzionari di Presidio e gli Operatori di Centrale.

Area professionale 2

Comandante di Coperta (217)⁷²

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto al comando dei mezzi navali di stazza superiore a 25 tonn. ovvero, saltuariamente, dei mezzi navali di qualsiasi tonnellaggio. Tale lavoratore gestisce, altresì, mezzi ed equipaggi facenti capo ad un deposito.

⁷² Dopo 6 anni di comando effettivo passa a parametro 230

Direttore di Macchina (217)⁷³

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto alla direzione di macchina delle unità navali con potenza superiore a 200 cavalli / asse, ovvero, saltuariamente, di motori con potenze inferiori. Tale lavoratore opera anche presso gli impianti di terra e sovrintende principalmente l'approntamento e la manutenzione dei mezzi, avvalendosi nel caso dell'opera di uno o più collaboratori. Ricopre inoltre, a richiesta dell'Azienda, funzioni di controllo sull'operato dei cantieri esterni.

Funzionario di Presidio (215)

Lavoratore che, in possesso di adeguata competenza tecnica maturata preferibilmente con la qualifica di Preposto al Comando, operando alle dirette dipendenze del Responsabile di Centrale, è collocato nel centro operativo ovvero nei punti esterni di maggiore afflusso passeggeri, in corrispondenza degli interscambi delle linee. Gestisce equipaggi e mezzi delle linee assegnate, nell'ambito delle direttive ricevute, promuove e controlla la regolarità ed il normale andamento del servizio, svolgendo attività di supporto alla clientela, di rilevazione dei dati statistici e di vigilanza nei confronti del personale.

Area professionale 3

Preposto al Comando – Parametro (165)⁷⁴

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolge le mansioni di preposto al comando dei mezzi navali di stazza non superiore alle 25 tonn. Svolge, altresì, mansioni marinesche in caso di anzianità nella qualifica inferiore ad anni 10.

Motorista Navale (197)⁷⁵

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è addetto alla conduzione di motori di potenza non superiore a 200 cavalli / asse oppure è addetto ad attività di officina, di controllo e approntamento apparati motore ai depositi ed ai capolinea.

Operatore di centrale (175)

Lavoratore che effettua le comunicazioni telefoniche e radiotelefoniche di pertinenza della centrale operativa, costituendo il tramite tra il Responsabile di Centrale, gli addetti alla condotta dei mezzi nautici ed i soggetti esterni interessati allo svolgimento del servizio; coadiuva il Responsabile di Centrale nella gestione operativa nell'utilizzo dei sistemi informatici e di controllo della flotta ed esegue inoltre le operazioni manutentive ordinarie delle apparecchiature elettroniche.

Nostromo (165)⁷⁶

Lavoratore che svolge mansioni di timoniere ed è in grado di operare sulle apparecchiature elettroniche di bordo. Cura altresì l'armamento, le dotazioni e le manutenzioni di bordo eseguendo le disposizioni del Comandante nelle operazioni di imbarco e sbarco degli autoveicoli sulle navi traghetto.

Aiuto motorista / Marinaio (148)⁷⁷

⁷³Dopo 6 anni di direzione passa a parametro 230

⁷⁴ Dopo 5 anni di effettiva conduzione passa a parametro 183, parimenti dopo altri 5 anni passa a parametro 193 ed infine, con altri 5 anni di conduzione effettiva, acquisisce il parametro 210

⁷⁵ Dopo 6 anni di mansioni effettive passa al parametro 210

⁷⁶ Dopo 6 anni nelle mansioni acquisisce il parametro 175

⁷⁷Dopo 6 anni di mansioni effettive passa a parametro 158

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione comunque conseguita, svolge attività di aiutante di macchina a bordo delle unità maggiori ovvero superiori a 25 t.s.l. nonché attività di officina nei depositi e capilinea. Svolge altresì, all'occorrenza, mansioni marinaresche quando impiegato a bordo dei mezzi nautici.

Marinaio (129)⁷⁸

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione di coperta, svolge attività marinaresche nonché di vendita e verifica dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi. Svolge, altresì, attività di informazione e di assistenza alla clientela; si occupa del presidio e del controllo degli approdi, ivi comprese le attività ausiliarie connesse.

Area professionale 4

Allievo Marinaio (100)

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle di marinaio. Dopo 18 mesi di navigazione di coperta acquisisce la figura professionale di marinaio.

Tabelle di derivazione

Area professionale n° 2 Area operativa esercizio – Sezione navigazione lagunare

206	Comandante	Comandante di Coperta Direttore di Macchina	230
-----	------------	--	-----

Area professionale n° 3 Area operativa esercizio – Sezione navigazione lagunare

206	Cond. di 1 [^] M/B<50t. L. 30/78	Preposto al Comando	230 (ad es.)
188 173	Cond. M/B<50t. L. 30/78 (qualifiche ad esaurimento) Preposto Condotta Mezzi Conduttore		210 193
188	Motorista navale	Motorista navale	210
159	Nostromo	Nostromo	175
144	Aiuto Motorista	Aiuto Motorista /marinaio	158
144	Addetto all'esercizio – con mansioni di tipo marinaresco (ad es.)	Marinaio	158 (ad es.)
126	Marinaio	Marinaio	139

⁷⁸ Dopo 10 anni di mansioni effettive passa a parametro 145

Area professionale n° 3
Area operativa Servizi ausiliari per la mobilità

159	Operatore Commerciale (qualifica ad esaurimento)	Operatore Qualificato della Mobilità	175 (ad es.)
144	Addetto all'Esercizio – che svolge mansioni di tipo commerciale – (qualifica ad esaurimento)	Operatore della Mobilità	158 (ad es.)

Area professionale n° 4
Area operativa esercizio –Sezione navigazione lagunare

112	Allievo Marinaio	Allievo Marinaio	100
-----	------------------	------------------	-----