

Rinnovo c.c.n.l. 2004 - 2005

Si trasmettono in allegato i testi delle disposizioni negoziali convenute con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo nazionale degli autoferrotranvieri, con la sigla tecnica di riconoscimento da parte dei soggetti predetti.

I testi sono preceduti dal “Verbale di riunione”, sottoscritto il 18 novembre 2004 presso la Presidenza del Consiglio, da tutte le istituzioni interessate, contenente gli affidamenti finanziari per assicurare la copertura degli oneri conseguenti.

Il testo ufficiale del nuovo accordo nazionale sarà formalizzato dalle parti nei prossimi giorni con le variazioni rese necessarie delle esigenze di precisazione dei contenuti e di coordinamento, anche con la disciplina precedente.

A breve sarà emanata la circolare con gli approfondimenti attuativi sui diversi argomenti.

Si invitato, pertanto, le aziende ad attendere le necessarie istruzioni operative



Presidenza del Consiglio dei Ministri

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 18 novembre 2004, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, si è tenuta una riunione avente ad oggetto le problematiche del settore del trasporto pubblico locale.

Alla riunione, presieduta dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dott. Gianni Letta, hanno partecipato il Ministro per gli Affari Regionali On. La Loggia, il Sottosegretario al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti Dott. Paolo Uggè, il Sottosegretario Gagliardi in rappresentanza del Ministro per le Regioni. Sono presenti altresì rappresentanti del Ministero dell'Economia, del Ministero del Lavoro, del Ministero delle Politiche Comunitarie, del Ministero dell'Ambiente, il Vice Presidente della Conferenza delle Regioni Dott. Errani, rappresentanti dell'A.N.C.I., il Presidente dell'ASSTRA Dott. Mingardi, il Presidente dell'ANAV Dott. Biscotti, nonché i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali nazionali.

Il Sottosegretario dott. Letta, ad inizio della riunione, ricorda gli impegni che il Governo ha assunto nell'ultima riunione e relativi alla necessità di dare soddisfazione alle esigenze di riassetto della normativa del settore. In particolare, per quanto concerne le problematiche contrattuali, preso atto che, in data odierna, le OO.SS. di categoria e le associazioni datoriali ASSTRA ed ANAV hanno raggiunto un accordo, sia per la parte normativa che per la parte economica, per il rinnovo del primo biennio del C.C.N.L. 2004 - 2007, considera indispensabile assicurare la copertura finanziaria degli oneri conseguenti.

Il Presidente dell'ASSTRA Mingardi, anche a nome di ANAV, ha brevemente riferito sulla struttura normativa e sugli impegni economici che deriveranno dall'applicazione del contratto. In particolare, ha sottolineato come l'onere aggiuntivo annuale, relativamente al biennio, sia stato valutato circa 275 milioni di euro.

Il Segretario Generale della CISL Pezzotta, a nome di tutte le OO.SS., nell'esprimere apprezzamento per l'accordo raggiunto, ha ricordato la necessità di riprendere in tempi brevi i temi relativi alla riforma del settore ed alle necessarie politiche dell'innovazione.

Il dott. Morese, Presidente di Confservizi, ha sottolineato la necessità di individuare le modalità di trasferimento alle regioni delle risorse aggiuntive al settore necessarie a rendere operativo il contratto. Il trasferimento deve essere rapportato al numero degli addetti in servizio in ciascuna regione.

Il Presidente Errani, nel condividere a nome delle Regioni le indicazioni del dott. Morese, dichiara che le regioni concorreranno al finanziamento per complessivi 60 milioni di euro annui.

Il Sottosegretario Letta ha impegnato il Governo a riconoscere, mediante apposito provvedimento che sarà inserito nella legge finanziaria, uno stanziamento annuo aggiuntivo pari a 200 milioni di euro. Le modalità per l'erogazione di tali somme saranno definite in sede tecnica e comunicate alle parti. Ribadisce, inoltre, l'impegno ad avviare i necessari confronti per definire linee condivise di riforma del settore che tengano conto di tutte le modalità di trasporto.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'B', 'M', 'L', 'A', 'G', 'E', 'N']

SIGLA TECNICA PER RICONOSCIMENTO DEL TESTO

ASSTRA *f-co H/*
ANAV. *Orskell*
Orskell

FILT *CIGIL*
How No
FIT CISE *Orskell*
Orskell

U.I.T. *Orskell*
FAISA - CISA *Orskell*
U.C.L. - *Orskell*

ART. 7

MERCATO DEL LAVORO – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il numero dei lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro è computato ai fini dell'accordo nazionale 29.7.1998.

G) Lavoro ripartito

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

E) Lavoro somministrato

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

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con la legge n. 626 del 1994, che abbiano ridotto il personale nell'anno precedente o che non abbiano nello stesso periodo confermato contratti in scadenza.

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

F) Telelavoro

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

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

A) CONTRATTI A TERMINE

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

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

La durata massima è pari a 12 mesi prorogabili per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi. Dal predetto limite massimo sono esclusi i contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

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

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

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

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

È abrogato l'articolo 61 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, nonché la lett. A) dell'articolo 7 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000.

B) LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

- *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero di lavoro;
- *verticale*, quando risulti previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;
- *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno o ad orario ridotto alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. Tale combinazione sarà oggetto di esame congiunto tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20%

della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a

100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal

contratto nazionale o aziendale ove esistente. Il numero massimo delle ore supplementari

effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuare all'interno della fascia

oraria prestabilita di cui alla lettera a) che precede e in continuità con la prestazione lavorativa.

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

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

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

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

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

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

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

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

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno,
 - documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni,
 - motivi di famiglia, opportunamente documentati,
 - studio, volontariato, etc., opportunamente documentati,
 - motivi personali;
- n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio;
- o) a livello aziendale le parti disciplineranno la precedenza nell'assunzione a tempo pieno dei lavoratori part-time, definendone i criteri di preferenza, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 25 febbraio n. 61 come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, non

integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E' abrogata la lettera b) dell'art. 7, dell'accordo nazionale 27 novembre 2000.

Percentuali di utilizzo

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

- a. nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;
- b. nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
- c. nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

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

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

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

C) CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

1. Premessa

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

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

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

2. Forma ed elementi del contratto e del progetto

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

Nel progetto verranno indicati:

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

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

3. Durata del contratto

Il contratto di inserimento avrà una durata pari di norma ad una durata:

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

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

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

4. Attività formativa

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

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

5. Rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

6. Retribuzione

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

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro di ingresso per colui che vanta una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale indicato nel progetto. Per colui che non si trova nella condizione predetta sarà attribuito il parametro iniziale della figura professionale al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1[^]; 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 capo-treno la riduzione è di 6 punti parametrici.

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

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

7. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

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

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

8. Limitazioni sull'utilizzo

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

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

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

D) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La disciplina dell'apprendistato prevista dall'articolo 7, lettera E) dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 è abrogata e sostituita dalla presente.

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

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

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

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

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

1. Disciplina del rapporto

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

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

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

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

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

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

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

inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Svolgimento della formazione

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

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

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

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

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

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

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

Schema di “Avviso comune”

Testo esemplificativo

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le Associazioni di categoria datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le Associazioni di categoria stipulanti il presente contratto, ribadiscono che intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore annue retribuite.

Le parti, definiranno entro l'anno in corso e, comunque, in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale – da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possono attestare di avere già ricevuto una parte di formazione,
- schema dei profili formativi per le figure professionali di maggiore interesse per il settore (*operatore d'esercizio; macchinista; capo treno; ecc.*)

Gli apprendisti svolgono i turni di lavoro definiti dal settore di appartenenza e sul loro operato viene svolta costante attività di tutoring e supervisione da parte della gerarchia di settore e/o del personale esperto (macchinisti e dirigenti di movimento con almeno 10 anni di anzianità nel profilo professionale). Gli apprendisti saranno sottoposti ad appositi verifiche volte a saggiare e perfezionare le competenze di base e tecnico-professionali caratteristiche del profilo professionale. Tali verifiche svolte da parte della gerarchia di settore e/o del personale esperto vengono organizzate secondo la seguente cadenza:

1^A verifica: trascorsi mese dall'inserimento in turno;

2^A verifica: trascorsi mesi dall'inserimento in turno;

3^A verifica: trascorsi mesi dall'inserimento in turno;

verifica finale: al termine del contratto di apprendistato

APPRENDISTATO (DISCIPLINA TRANSITORIA)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato

dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

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

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

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

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

Clausola di salvaguardia

Per i contratti di inserimento in corso troverà applicazione dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo, la nuova normativa, salvo che il trattamento complessivo in atto a livello aziendale non sia più favorevole.

Per i contratti di formazione e lavoro in corso alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, trovano applicazione, a partire dal termine predetto, le norme previste dall'accordo di rinnovo per il contratto di inserimento, le quali dispongono che in presenza di un'adeguata esperienza lavorativa a tali lavoratori sia riconosciuto il parametro d'ingresso

Modifica all'art. 2, lett. c) dell'accordo nazionale 27 novembre 2000

La tabella C1/1 è così modificata:

Figure professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
Operatore di esercizio	158	dopo 8 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	175	dopo 16 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	183	dopo 21 anni di guida effettiva (1)

La tabella C1/5 è così modificata:

Figure professionali	Parametri	Modalità di accesso
Capo treno	140	Parametro di accesso
Capo treno	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)
Capo treno	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)

La tabella C. 1/6 è così modificata:

Figure professionali	Parametri	Modalità di accesso
Macchinista	153	Parametro di accesso
Macchinista	165	Dopo 8 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (6)

Assegno parametrico

Ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, successivamente al 1 gennaio 2001, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica ai sensi dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è riconosciuto un assegno parametrico lordo di €18 che rientra nella retribuzione normale.

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

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

Permessi retribuiti

Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:
dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;
dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;
al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:

- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruito per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;
- durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con tre giorni di anticipo. Ove i permessi non possono essere usufruiti, per le citate esigenze di servizio, entro l'anno in cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

Clausola sociale

In caso di subentro di azienda a qualunque titolo, anche a seguito dell'espletamento di procedure di affidamento concorsuale dei servizi di trasporto pubblico locale, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante è disciplinato dall'art. 26 del regio decreto 8 gennaio 1931, n.148.

Al personale interessato verrà conservato il trattamento economico e normativo e l'inquadramento rivenienti dal c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successivi accordi nazionali modificativi ed integrativi.

Viene inoltre assicurata, ai sensi dell'art. 2, punto 11) dell'accordo nazionale 27.11.2000 l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza.

L'impresa subentrante garantirà, al momento del subentro, l'applicazione dei contratti in essere nell'azienda cedente.

Le parti a livello aziendale negozieranno le modalità di armonizzazione in caso di trattamenti differenziati.

Gli accordi aziendali in materia, ove già stipulati alla data di sottoscrizione del presente accordo nazionale, restano confermati.

FORMAZIONE PERMANENTE - DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 53 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e dall'accordo nazionale 10 febbraio 1978, le aziende, previo esame congiunto con le OO.SS.LL. competenti, promuoveranno processi di formazione professionale continua del personale avvalendosi delle opportunità a tale scopo offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale.

In tale contesto, le parti nazionali valuteranno la compatibilità della previsione di cui al citato articolo 53 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo (legge n. 53/2003).

CRAL

Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'articolo 11 della legge n. 300/1970, considerando il "tempo libero" come fattore positivo e come recupero psicofisico del lavoratore, le parti concordano sulla volontà di promuovere un più proficuo impegno da parte delle aziende volto a sostenere ed incrementare le attività culturali, sociali e ricreative dei lavoratori attraverso circoli aziendali; circoli amministrati da organi costituiti a maggioranza da rappresentanti eletti tra i lavoratori e con la eventuale partecipazione delle aziende.

PATENTE DI GUIDA – DISCIPLINA PER IL RECUPERO DEI PUNTI

Qualora nell'espletamento delle mansioni, al personale addetto alla guida dei veicoli utilizzati dell'azienda siano stati detratti punti dalla patente e sia necessaria la frequenza di corsi, l'impresa si farà carico degli oneri conseguenti alla predetta frequenza, che avverrà fuori dell'orario di lavoro. Ove ne ricorrano gli estremi resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente assunti a suo carico.

Fermo restando la vigente disciplina in materia, le parti si impegnano ad inviare un avviso comune al Ministro delle infrastrutture e dei trasporti per ottenere una soluzione legislativa del problema, in linea con quanto già proposto per le altre categorie di trasporto.

Aumenti retributivi

- A copertura del periodo 1.1.2004 – 30.11.2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma omnicomprensiva pari a 500 € lordi al parametro 175 (da riparametrare). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993 a titolo di I.V.C. e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio – novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del T.F.R.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

- 50% con la retribuzione del mese di gennaio 2005;
- il restante 50% con la retribuzione del mese di marzo 2005.

Tale importo sarà, comunque, erogato anche ai lavoratori assunti per attività stagionali che abbiano svolto almeno 120 giorni di prestazione lavorativa. Quest'ultima norma ha carattere speciale e quindi non è suscettibile di interpretazione estensiva

- Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica è incrementato di €105 lordi alle seguenti decorrenze:
1.12.2004: 40 euro
1.6.2005: 30 euro
1.9.2005: 35 euro

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, TFR.

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Il presente accordo sarà operativo non appena definite le risorse occorrenti per la copertura del contratto.