

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

<a href="#"><u>Art. 1 - Campo di applicazione</u></a>	pag. 5
<a href="#"><u>Art. 2 - Materie ed istituti riservati all'area nazionale</u></a>	“ 5
<a href="#"><u>Art. 3 - Area aziendale</u></a>	“ 6

### TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

<a href="#"><u>Art. 4 - Relazioni industriali</u></a>	“ 7
<a href="#"><u>A) Il sistema concertativo</u></a>	“ 7
<a href="#"><u>B) Il sistema di relazioni industriali</u></a>	“ 8
<a href="#"><u>C) Le politiche formative</u></a>	“ 10
<a href="#"><u>D) Assetti contrattuali</u></a>	“ 11
<a href="#"><u>Art. 5 - Procedure di mediazione e raffreddamento</u></a>	“ 12
<a href="#"><u>Appendice: Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero (Delibera Commissione di Garanzia n. 13/2002)</u></a>	“ 13 “ 14
<a href="#"><u>Art. 6 - Codice di comportamento delle associazioni datoriali e delle aziende</u></a>	“ 19

### TITOLO III - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

<a href="#"><u>Art. 7 - Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità</u></a>	“20
<a href="#"><u>A) Norme di carattere generale</u></a>	”20
<a href="#"><u>B) Classificazione</u></a>	”23
<a href="#"><u>C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi</u></a>	“31
<a href="#"><u>D) Norme di prima applicazione e norme transitorie</u></a>	“39
<a href="#"><u>E) Tabelle di derivazione</u></a>	“42
<a href="#"><u>F) Trattamento del personale in C.F.L. già in forza (norma transitoria)</u></a>	“46
<a href="#"><u>Art. 8 - Quadri</u></a>	“47

### TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

<a href="#"><u>Art. 9 - Mercato del lavoro – Costituzione del rapporto di lavoro</u></a>	“48
<a href="#"><u>A) Contratti a termine</u></a>	“49
<a href="#"><u>B) Lavoro a tempo parziale</u></a>	“50
<a href="#"><u>C) Contratto di inserimento/reinserimento</u></a>	“54
<a href="#"><u>D) Apprendistato professionalizzante</u></a>	“58
<a href="#"><u>D1) Apprendistato (disciplina transitoria)</u></a>	“60
<a href="#"><u>E) Lavoro somministrato</u></a>	“63
<a href="#"><u>F) Telelavoro</u></a>	“63
<a href="#"><u>G) Lavoro ripartito</u></a>	“63
<a href="#"><u>Art. 10 - (Percentuali di utilizzo)</u></a>	“63

## TITOLO V - ORARIO DI LAVORO – LAVORO STRAORDINARIO RIPOSI

<a href="#">Art. 11 - Orario di lavoro</a>	“	64
<a href="#">Art. 12 - Lavoro straordinario, festivo e notturno</a>	“	66
<a href="#">Art. 13 - Riposo periodico</a>	“	67
<a href="#">Art. 14 - Ferie.</a>	“	67
<a href="#">Art. 15 – Festività</a>	“	68

## TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

<a href="#">Art. 16 - Struttura della retribuzione</a>	“	69
<a href="#">Art. 17 - Aumenti periodici di anzianità</a>	“	71
<a href="#">Art. 18 - Indennità di mensa</a>	“	71
<a href="#">Art. 19 - Assegno perequativo</a>	“	72
<a href="#">Art. 20 - Trattamento distinto della retribuzione</a>	“	72
<a href="#">Art. 21 - Retribuzione giornaliera ed oraria</a>	“	72
<a href="#">Art. 22 - Tredicesima mensilità</a>	“	72
<a href="#">Art. 23 - Quattordicesima mensilità</a>	“	73
<a href="#">Art. 24 - Compensi e indennità legate ad effettive e/o particolari prestazioni</a>	“	73
<a href="#">Art. 25 - Premio di risultato</a>	“	74
<a href="#">Art. 26 - Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento</a>	“	76
<a href="#">Art. 27 - Indennità di concorso pasti</a>	“	79
<a href="#">Art. 28 - Permessi retribuiti</a>	“	79
<a href="#">Art. 29 - Trasferimenti e indennità</a>	“	80
<a href="#">Art. 30 - Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio</a>	“	80
<a href="#">Art. 31 - Trattamento di fine Rapporto (T.F.R.)</a>	“	81
<a href="#">Art. 32 - Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R.</a>	“	81

## TITOLO VII - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

<a href="#">Art. 33 - Contributi sindacali</a>	“	83
<a href="#">Art. 34 - Albi di affissione</a>	“	84
<a href="#">Art. 35 - Permessi sindacali</a>	“	84
<a href="#">Art. 36 - Disciplina normativa dell'aspettativa sindacale retribuita ai dirigenti delle confederazioni nazionali e delle federazioni nazionali di categoria</a>	“	85
<a href="#">Art. 37 - Istituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali</a>	“	86
<a href="#">Art. 38 - Permessi ai dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali</a>	“	87
<a href="#">Art. 39 - Tutela dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali</a>	“	87
<a href="#">Art. 40 - Assemblee dei lavoratori</a>	“	88
<a href="#">Art. 41 - Non cumulabilità dei diritti sindacali</a>	“	88

## TITOLO VIII - TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI MATERNITA'

<a href="#">Art. 42 - Malattia e Infortunio</a>	“	89
<a href="#">A) Malattia e Infortunio non sul lavoro</a>	“	89
<a href="#">B) Infortunio sul lavoro e Malattia professionale</a>	“	90

<a href="#">C) Disposizioni comuni</a>	“	91
<a href="#">D) Aspettativa</a>	“	92
<a href="#">E) Clausole di salvaguardia</a>	“	92
<a href="#">F) Clausola di intenti</a>	“	93
<a href="#">Art. 43 - Trattamento di maternità</a>	“	93

## **TITOLO IX - DISPOSIZIONI VARIE**

<a href="#">Art. 44 - Trattamento economico e normativo degli addetti all'area operativa "Servizi ausiliari della mobilità"</a>	“	94
<a href="#">Art. 45- Reperibilità</a>	“	94
<a href="#">Art. 46 – Assuntorie</a>	“	94
<a href="#">Art. 47 - Vestiario uniforme</a>	“	94
<a href="#">Art. 48 - Disciplina relativa al personale inidoneo</a>	“	96
<a href="#">Art. 49 - Congedo matrimoniale</a>	“	96
<a href="#">Art. 50 - Diritto allo studio</a>	“	97
<a href="#">Art. 51 - Formazione permanente - Diritto allo studio</a>	“	97
<a href="#">Art. 52 – Cral</a>	“	98
<a href="#">Art. 53 - Previdenza complementare</a>	“	98
<a href="#">Art. 54 - Sicurezza sul lavoro, attività nocive</a>	“	108
<a href="#">Art. 55 - Tossicodipendenti ed etilisti</a>	“	108
<a href="#">Art. 56 - Tutela dei soggetti portatori di handicap</a>	“	109
<a href="#">Art. 57 - Pari opportunità ed azioni positive</a>	“	111
<a href="#">Art. 58 - Permessi parentali</a>	“	112
<a href="#">Art. 59 - Volontariato</a>	“	113
<a href="#">Art. 60 - Molestie sessuali</a>	“	114
<a href="#">Art. 61 - Patente di guida – Disciplina per il recupero dei punti</a>	“	114

## **TITOLO X - DISPOSIZIONI FINALI**

<a href="#">Art. 62 - Cessione o trasformazione di azienda</a>	“	114
<a href="#">Art. 63 - Inscindibilità delle norme contrattuali</a>	“	114
<a href="#">Art. 64 - Dichiarazione di esigibilità</a>	“	115
<a href="#">Art. 65 - Decorrenza e durata</a>	“	115

## **TITOLO XI - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ANAV**

<a href="#">Art. 66 – Assunzione</a>	“	116
<a href="#">Art. 67 - Periodo di prova</a>	“	116
<a href="#">Art. 68 - Mutamento mansioni</a>	“	117
<a href="#">Art. 69 - Permessi e assenze</a>	“	117
<a href="#">Art. 70 - Ritiro della patente</a>	“	118
<a href="#">Art. 71 - Malattia e Infortunio</a>	“	118
<a href="#">A) Trattamento di malattia</a>	“	118
<a href="#">B) Infortunio sul lavoro</a>	“	119
<a href="#">C) Disposizioni comuni</a>	“	119
<a href="#">D) Clausole finali</a>	“	119
<a href="#">Art. 72 - Disposizioni disciplinari</a>	“	120
<a href="#">Art. 73 - Responsabilità dell'autista</a>	“	122

<a href="#"><u>Art. 74 - Conservazione del materiale e delle merci</u></a>		
<a href="#"><u>Danni e trattenute per risarcimento</u></a>	“	122
<a href="#"><u>Art. 75 - Conservazione del posto</u></a>	“	122
<a href="#"><u>Art. 76 – Preavviso</u></a>	“	123

**TITOLO XII - TRATTAMENTO NORMATIVO DEGLI ADDETTI  
ALL'AREA OPERATIVA SERVIZI AUSILIARI  
DELLA MOBILITÀ**

<a href="#"><u>Art. 77 - Campo di applicazione</u></a>	“	123
<a href="#"><u>Art. 78 - Assunzione</u></a>	“	124
<a href="#"><u>Art. 79 - Periodo di prova</u></a>	“	125
<a href="#"><u>Art. 80 - Orario di lavoro</u></a>	“	125
<a href="#"><u>Art. 81 – Assenze</u></a>	“	125
<a href="#"><u>Art. 82 - Aspettativa non retribuita</u></a>	“	126
<a href="#"><u>Art. 83 – Malattia</u></a>	“	126
<a href="#"><u>Art. 84 – Infortunio</u></a>	“	127
<a href="#"><u>Art. 85 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio</u></a>	“	128
<a href="#"><u>Art. 86 – Maternità</u></a>	“	129
<a href="#"><u>Art. 87 – Sospensione</u></a>	“	132
<a href="#"><u>Art. 88 - Obblighi del prestatore di lavoro</u></a>	“	132
<a href="#"><u>Art. 89 – Preavviso</u></a>	“	133
<a href="#"><u>Art. 90 - Provvedimenti disciplinari</u></a>	“	133
<a href="#"><u>Art. 91 - Cessione o trasformazione di azienda</u></a>	“	135
<a href="#"><u>Art. 92 - Norma finale</u></a>	“	135

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

*(art. 1 C.C.N.L. 23.7.76; art. 1 A.N. 12.7.85; art. 1 A.N. 24.4.87, all. n. 1; art. 1 A.N. 7.2.91; art. 4 A.N. 27.11.2000)*

Il presente contratto regola, per il personale dipendente da aziende esercenti pubblici servizi di trasporto (autofilosferrotranvie, autolinee, navigazione interna e lagunare, navigazione interna lacuale, funivie portuali, funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie), e per i dipendenti assegnati all'area operativa "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 aziendali.

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

Al sistema contrattuale così delimitato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare, per il periodo di validità, il contratto generale e le norme applicative aziendali dallo stesso previste.

### **Art. 2**

#### **Materie ed istituti riservati all'area nazionale**

*(art. 2 C.C.N.L. 23.7.76; art. 2 A.N. 12.7.85; art. 7 A.N. 25.7.97; A.N. 27.11.2000)*

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;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- assegno perequativo
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- festività;
- traslochi;
- permessi retribuiti ex art. 6 A.N.18.11.2004;
- trattamento di fine rapporto, salva l'eventuale disciplina di secondo livello;
- relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;

- diritti sindacali;
- trattamento per i dipendenti dell'area operativa "servizi ausiliari della mobilità;
- reperibilità;
- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- previdenza complementare;
- congedo matrimoniale;
- rapporti di lavoro flessibile: contratto a termine, lavoro a tempo parziale, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro somministrato, tele lavoro, lavoro ripartito;
- trattamento economico di malattia ed infortunio;
- maternità;
- procedure di mediazione e raffreddamento;
- disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero;
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);
- 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, A.I.D.S.;
- disciplina generale delle attività ricreative e culturali.

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

**Art. 3**  
**Area aziendale**  
( art. 3 A.N. 12.7.85)

Sono propri del livello aziendale:

- a) tempestiva informativa sulle proposte di variazione dei programmi di esercizio da dare dalle aziende alle R.S.U./R.S.A. delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti;
- b) fattiva e concreta partecipazione delle R.S.U./R.S.A. 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;
- c) preventivo e periodico esame tra le aziende e le R.S.U./R.S.A. 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 sicurezza degli ambienti di lavoro; alla disciplina di godimento del diritto allo studio; all'istituzione di corsi di formazione e riqualificazione professionale; alla disciplina dello straordinario nei limiti previsti dall'articolo 26; all'accertamento dei posti di lavoro ai fini dell'assegnazione a diversa figura professionale dei lavoratori divenuti permanentemente inabili al servizio nelle funzioni proprie della figura professionale attribuita, ferme restando le norme di legge in vigore; all'assegnazione a diverse mansioni dei lavoratori divenuti temporaneamente inabili al servizio nelle funzioni proprie della figura professionale attribuita, secondo giudizio medico reso nelle forme di legge;

- d) accordi aziendali sugli istituti nei limiti di applicabilità degli stessi come regolamentati dagli articoli di seguito richiamati: modalità di attuazione dell'attribuzione di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree operative ma collocate nella stessa area professionale (art. 7, punto 10, lett. a)), svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti all'area professionale immediatamente inferiore (art. 7, punto 10, lett. b)), eccedenze nastro giornaliero (art.12), individuazione dei lavoratori interessati ai turni di reperibilità e fissazione di modalità e compensi (art. 45), fornitura dell'alloggio e corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio (art. 31);
- e) attivazione di una sede di confronto a livello aziendale ai sensi dell'articolo 4, "Sistema di relazioni industriali", punti 3 e 4;
- f) attivazione di sedi di conciliazione a livello aziendale ai sensi dell'articolo 4 "Sistema di relazioni industriali", punto 5;
- g) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti con il concorso delle R.S.U. per la definizione del premio di risultato secondo modalità, contenuti e limiti di cui all'articolo 23.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 Relazioni industriali**

*(art. 1 A.N. 25.7.97; Accordo preliminare 2.3.2000; art.1 A.N.27.11.2000; A.N.18.11.2004)*

#### **A) Il sistema concertativo**

Il sistema concertativo<sup>1</sup> si basa:

- a) sulla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti;
- b) sull'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali;

---

<sup>1</sup> Si è tenuto conto del Protocollo d'Intesa del 14 dicembre 1999 stipulato tra Governo, Regioni, Federtrasporti, Anac, Fenit, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil-Trasporti, considerato parte integrante del presente contratto - d'ora in avanti chiamato "Protocollo".

- c) sull'esigenza che i processi di apertura al mercato derivanti anche dall'applicazione di normative europee, nonché quelli di privatizzazione siano accompagnati da norme in linea con le stesse normative europee volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità delle diverse modalità di trasporto e ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale.

A tal fine sono previste:

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

## **B) Il sistema di relazioni industriali<sup>2</sup>**

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

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

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

---

<sup>2</sup> Letto in combinazione con la premessa di cui all'Accordo Nazionale 18.11.2004.



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

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

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

In coerenza con quanto affermato, il sistema di relazioni sindacali prevede:

1. la costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberanti di personale ed il conseguente sostegno al reddito, in coerenza con quanto stabilito dal Patto del 23 dicembre 1998, punto 4.3. Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2001 per definire le caratteristiche di tale organismo e fissare eventuali ulteriori compiti, modalità di funzionamento ed il relativo finanziamento;
2. la costituzione di un Osservatorio regionale di confronto tra le parti per verificare la corretta applicazione del C.C.N.L., con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, ed intervenire per ripristinare il rispetto del C.C.N.L. quando ce ne sia l'esigenza, tramite le proprie strutture territoriali, anche su istanza di una sola parte;
3. l'attivazione di una sede di confronto a livello aziendale qualora si delineassero cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti significativi dell'assetto aziendale tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali. Se tale confronto non pervenisse a soluzioni concordate entro il termine di 30 giorni, le parti si impegnano ad attivare un confronto a livello nazionale coinvolgendo le strutture associative nazionali;
4. l'attivazione, previo consenso delle proprietà, di una sede di confronto a livello aziendale con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori;
5. l'attivazione di sedi di conciliazione per la soluzione di contenziosi e di controversie irrisolti a livello aziendale riguardanti l'applicazione del C.C.N.L., la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

Le parti si impegnano ad attivare le proprie istanze, a tutti i livelli, per assumere iniziative comuni tese a realizzare i seguenti obiettivi:

1. E' interesse comune contribuire allo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio, la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza, e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale nel settore.
2. E' esigenza condivisa quella di avviare, nelle sedi dell'Osservatorio già prevista o in altre da costituire, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico locale, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale.
3. E' opportuno sviluppare nel settore un sistema di formazione professionale continua, utilizzando ed estendendo agli addetti le agevolazioni previste in sede comunitaria. Nelle sedi di confronto le parti definiranno le modalità formative tali da realizzare anche adeguati livelli di conoscenza delle problematiche afferenti la mobilità collettiva.
4. E' interesse comune indirizzare lo sviluppo delle relazioni industriali verso modelli e contenuti coerenti con il processo di trasformazione del settore.
5. La crisi economica in cui versa il settore impone la necessità di urgenti interventi strutturali sul piano delle risorse e della certezza delle regole, tali da consentire la ripresa del processo di risanamento ed efficientamento delle aziende finalizzato allo sviluppo del TPL, avviata con l'accordo nazionale 27 novembre 2000.
6. L'attuazione in ciascuna delle sedi istituzionali coinvolte degli impegni contenuti nel verbale di riunione sottoscritto presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 18 novembre 2004, con particolare riferimento a quelli assunti dal Governo (200 milioni di euro) e dalle Regioni (60 milioni di euro), in ordine ai finanziamenti previsti per il settore per gli anni 2005 e seguenti, consente di acquisire un quadro di compatibilità finanziaria nell'ambito del quale risolvere almeno le partite contrattuali di natura economica relative al rinnovo 2004-2005.

### **C) Le politiche formative**

In coerenza con quanto concordato nell'Intesa preliminare del 2-3-2000 e nel Protocollo del 14-12-1999, le parti, intendono condividere le linee guida, all'interno delle quali opereranno, per la definizione di specifiche intese riguardanti gli strumenti operativi e gestionali della politica formativa, necessaria per il settore della mobilità locale.

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

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

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

#### **D) Assetti contrattuali**

Il sistema contrattuale si articola:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro;
- sulla contrattazione aziendale, negli ambiti, modalità e tempi previsti dal C.C.N.L.

#### ***Contratto collettivo nazionale di lavoro***

Il Contratto nazionale di lavoro è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

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

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

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

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

## ***Contrattazione aziendale***

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

La contrattazione aziendale di tipo economico sarà attivata con le modalità, contenuti e limiti di cui all'articolo 23.

### **Art. 5**

#### **Procedure di mediazione e raffreddamento**

*(art. 2 A.N. 7.2.91; art. 2 A.N. 23.3.99; artt. 2 e 3 Delibera Commissione di garanzia n. 13/2002)<sup>3</sup>*

#### ***A) Rinnovi contrattuali nazionali***

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine al partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale, così come disciplinata dall'articolo 2.

#### ***B) Vertenze aziendali per l'applicazione o l'interpretazione di accordi***

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

Entro 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.

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

---

<sup>3</sup> La disciplina degli articoli 5, 6 e 7 va altresì letta in combinazione con i contenuti della Delibera 13/2002 "Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, Legge n.146/1990 come modificata dalla Legge n.83/2000 nel settore del trasporto pubblico locale", riportata quale appendice del presente articolo.

### C) Contrattazione aziendale su materie demandate dal C.C.N.L.

La contrattazione aziendale sulle materie demandate dal C.C.N.L. potrà essere avviata, e le parti si impegnano ad iniziare il confronto entro i 15 giorni successivi, dalla presentazione della richiesta motivata di incontro.

Entro 10 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.

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 10 giorni, per individuare soluzioni per una corretta applicazione delle disposizioni contrattuali.

Superata positivamente la verifica di conformità, nei successivi 15 giorni, consensualmente prorogabili, la trattativa si svilupperà con le strutture aziendali competenti.

Decorso inutilmente questo termine, le parti effettueranno un resoconto alle sedi nazionali le quali entro i 5 giorni successivi, considerati di ulteriore raffreddamento, svilupperanno interventi atti a rimuovere le difficoltà.

## APPENDICE

*(Delibera Commissione di Garanzia n. 13/2002)<sup>4</sup>*

### **Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero**

#### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

Salvi gli effetti di future riorganizzazioni del settore, la presente Regolamentazione provvisoria si applica ai seguenti pubblici servizi di trasporto:

autofilosferrotranvie;

navigazione interna lagunare;

navigazione interna lacuale;

funivie portuali;

funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie;

la presente Regolamentazione provvisoria si applica altresì ai soggetti di cui all'art. 2 bis della legge 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.

---

<sup>4</sup> La Delibera della Commissione di Garanzia n 13/2002 sulla regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2 Legge 146/1990 come modificata dalla Legge 83/2000 nel settore del trasporto pubblico locale sostituisce l'art. 3 dell'A.N.7.2.91 e l'art.3 dell'A.N. 23.3.99. Sulla materia le parti contrattuali non hanno ancora ritenuto di intervenire.

**Art. 2****Procedure di raffreddamento e di conciliazione****A) Ambito di applicazione**

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.

**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'ente gestore del servizio o all'azienda 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'ente o dell'azienda 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 potranno essere oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia ai sensi dell'art.13 lett. c), d), h), i), ed m) della legge n.146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

**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, come modificata dalla legge n. 83/2000; 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 dalla richiesta.

E) Il soggetto sindacale è tenuto, prima o contestualmente alla proclamazione di sciopero, a comunicare alla Commissione, 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, per le 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.

#### **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 agosto, dal 10 al 20 agosto, al 28 agosto al 5 settembre e dal 30 ottobre al 5 novembre;
- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- i 3 giorni che precedono, 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.

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

### **Art. 5**

#### **Concomitanza di scioperi o manifestazioni**

Le strutture nazionali regionali, aziendali e territoriali competenti non effettueranno astensioni dal lavoro in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza, nonché con scioperi che interessino altri settori del trasporto pubblico di persone incidenti sullo stesso bacino di utenza.

### **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 146/1990 nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati.

## **Art. 8**

### **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 delle Legge 146/1990, la revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate 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 o la sospensione devono essere comunicate anticipatamente al termine del predetto in modo da consentire all'azienda il rispetto delle scadenze di 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.

## **Art. 9**

### **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 l'effettuazione dello sciopero precedentemente indetto.

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. 10**

### **Rarefazione**

A) In via sperimentale 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 da qualunque soggetto sindacale proclamate e incidenti sul medesimo bacino di utenza, deve in ogni caso intercorrere un intervallo di dieci giorni indipendentemente 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 Ministro 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. 11**

### **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.

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. 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.

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. 12**

### **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.

## **Art. 13**

### **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. 14**

### **Assemblee**

Con riferimento all'art. 20 della legge 300/70 non potranno essere convocate assemblee dei lavoratori che comportino interruzione del servizio senza garanzia delle prestazioni indispensabili, fermo restando il pagamento delle ore utilizzate dai lavoratori presenti alle assemblee in orario non di servizio, entro le 10 ore di cui all'art. 33 del CCNL 23.07.1976 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **Art. 15**

### **Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto<sup>5</sup>**

Al fine di consentire ai lavoratori di partecipare ad una manifestazione a sostegno del rinnovo biennale e quadriennale del contratto collettivo nazionale di lavoro 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. 11 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. 11 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. 16**

### **Regolamento di servizio**

Al fine di consentire la emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende concorderanno con le rappresentanze sindacali aziendali 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. 15.

---

<sup>5</sup> 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.

**Art. 17****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.

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

**Art. 6****Codice di comportamento delle associazioni datoriali e delle aziende**

*(art. 4 A.N. 7.2.91; art. 4 A.N. 23.3.99)*

Per prevenire i conflitti sul riconoscimento della rappresentatività sindacale ai fini delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, le associazioni e le aziende, ai vari livelli, osserveranno il seguente codice di comportamento.

- a) Costituisce condizione comune necessaria per l'instaurazione e il mantenimento di relazioni sindacali a qualunque livello l'accettazione, la leale osservanza ed il rispetto dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991, così come modificato dall'accordo nazionale 23 marzo 1999, e degli accordi aziendali attuativi. Le imprese e le loro Associazioni non intratterranno relazioni sindacali, e non sottoscriveranno accordi con soggetti sindacali che non assumano e non rispettino gli obblighi derivanti dall'accordo nazionale 7 febbraio 1991, così come modificato dall'accordo nazionale 23 marzo 1999, e dagli accordi aziendali attuativi.
- b) A livello nazionale, le associazioni, oltre a quanto previsto dal C.C.N.L. di categoria, riconoscono la capacità di partecipare alle trattative contrattuali e la facoltà di sottoscrivere contratti collettivi alle organizzazioni sindacali che abbiano assunto e rispettino gli obblighi derivanti dall'accordo nazionale 7 febbraio 1991, così come modificato dall'accordo nazionale 23 marzo 1999, e che abbiano una rappresentatività, nazionale minima nell'ambito di applicazione del C.C.N.L. degli autoferrotranvieri, nella misura del 10 %, verificata sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dai voti ottenuti nelle elezioni delle R.S.U., ove si siano svolte, a tal fine considerando la media tra il dato associativo ed il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale di deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito nazionale. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito nazionale. In questo contesto, le elezioni delle R.S.U., ove non ancora realizzate, saranno indette entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
- c) Alle altre organizzazioni sindacali che abbiano sottoscritto l'accordo nazionale 7 febbraio 1991, così come modificato dall'accordo nazionale 23 marzo 1999, e lo osservino

lealmente, ma che non raggiungano la rappresentatività nazionale minima di cui alla lettera b), sono riconosciute forme di relazioni sindacali secondo quanto sarà previsto nel C.C.N.L. degli autoferrotranvieri, senza che questo dia direttamente titolo alla partecipazione a trattative contrattuali o alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali e verrà comunque assicurata la trattenuta dei contributi sindacali degli iscritti da parte delle aziende, con le modalità fissate nel contratto.

- d) A livello di singole imprese restano ferme le prerogative sindacali di competenza della R.S.A. o, se costituite, delle R.S.U., secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 20.12.93 e dall'Accordo 28 marzo 96.

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

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

### **TITOLO III INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

#### **Art. 7**

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

(art. 2 A.N. 27.11.2000 - art. 4 A.N. 18.11.2004)

#### **A) Norme di carattere generale**

- 1) La nuova classificazione, applicabile al personale addetto ai servizi di cui all'articolo 1, 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.

- 2) 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.
- 3) L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.
- 4) A decorrere dalla data di decorrenza della nuova classificazione (1° gennaio 2001) sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia di inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro tre mesi dalla data predetta le discipline aziendali in materia, ove esistenti, saranno adeguate, con le stesse modalità istitutive, ai contenuti della nuova classificazione.
- 5) L'azienda individua tra le figure professionali previste dalla nuova classificazione quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa predisposta sulla base delle caratteristiche operative, dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale.
- 6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo, sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e 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 in conformità a quanto previsto dalle "Norme di prima applicazione e norme transitorie" di cui alla successiva lett. D) del presente articolo.
- 7) Tenuto conto dei processi di innovazione che interessano il settore, ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.
- 8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'accordo nazionale del 2 giugno 1987 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale 1.

- 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.
- e) 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 è 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 c.c., 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.

I profili professionali non costituiscono un'elencazione esaustiva di tutte le attività esplicabili da parte dei dipendenti, bensì individuano quelle più significative.

- 13) 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.
- 14) 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.
- 15) In riferimento a quanto stabilito nei precedenti punti 13 e 14 nei profili professionali può non essere citato espressamente il possesso di determinati requisiti (abilitazioni professionali) e/o l'utilizzazione di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature, ecc.

## **B) Classificazione**

### **Area professionale 1<sup>^</sup> 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<sup>^</sup> 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<sup>^</sup>**  
**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<sup>^</sup>**  
**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<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano**  
**personale viaggiante (trazione e scorta)**  
**Profili e parametri**

Coordinatore (210)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguate competenze tecniche e gestionali, organizzano e coordinano, con margini di discrezionalità ed iniziativa, anche in unità operative che richiedono un elevato impegno organizzativo, gli addetti ai settori del personale viaggiante (trazione e scorta), esercitando, altresì, la responsabilità sulle relative strutture operative/organizzative, anche in relazione alla disponibilità del materiale rotabile secondo le prassi in atto.

Assistente coordinatore (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguata competenza gestionale, svolgono attività di supporto nel coordinamento e nel controllo del personale viaggiante,



assicurando altresì la regolare operatività dei turni di servizio e della disponibilità del materiale rotabile nonché le attività collegate alla regolarità del servizio programmato.

**Area professionale 2<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano**  
**(personale di stazione)**  
**Profili e parametri**

Coordinatore ferroviario (posizione 2<sup>o</sup>)<sup>6</sup> (210)

Lavoratori che svolgono le mansioni previste per il Coordinatore ferroviario in unità operative caratterizzate da rilevanti contenuti tecnologici e consistenti volumi di traffico e di movimento, che richiedono un elevato impegno organizzativo.

Coordinatore ferroviario (posizione 1<sup>o</sup>)<sup>7</sup> (202)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità ed iniziativa, al coordinamento ed al controllo di impianti ferroviari complessi e svolgono compiti che richiedono notevoli competenze nei settori della circolazione ferroviaria e delle attività operative e gestionali, garantendo, altresì, le mansioni della dirigenza di movimento.

Capo stazione (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per la dirigenza di movimento (compreso Dirigenza Unica e/o Dirigenza Centrale Operativa e/o Dirigenza Centrale del Traffico) e per la gestione, oltre a svolgere le mansioni dell'Operatore di movimento e gestione, dirigono la circolazione dei treni in linea. Sovrintendono ad una stazione di consistente traffico ed operano anche ad un centro di controllo centralizzato del traffico.

**Area professionale 2<sup>^</sup>**  
**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.

---

<sup>6</sup> Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative

<sup>7</sup> Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative

### 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<sup>^</sup>**

##### **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<sup>^</sup>**

##### **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<sup>^</sup>**

##### **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<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario**  
**Profili e parametri**

Operatore di esercizio (140 -158 - 175 - 183)<sup>8</sup>

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<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano**  
**Personale viaggiante (trazione e scorta)**  
**Profili e parametri**

Tecnico di bordo (190)

Lavoratori che, avendo maturato almeno 13 anni di condotta effettiva in ferrovia ed acquisite le previste abilitazioni, svolgono mansioni di macchinista e di capo treno per specifiche esigenze di servizio aziendali connesse all'effettuazione di percorrenze significative su rete ferroviaria diversa da quella aziendale.

Macchinista (153 - 165 - 183 - 190)<sup>9</sup>

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)<sup>10</sup>

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.

---

<sup>8</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lettera C.1/1 del presente articolo.

<sup>9</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/6 del presente articolo.

<sup>10</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/5 del presente articolo.

**Area professionale 3<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano**  
**(Personale di stazione)**  
**Profili e parametri**

Operatore di movimento e gestione (158)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, gestiscono le attività di movimento e gestione in una stazione di non elevato traffico, ovvero coadiuvano il capo stazione in stazioni di consistente traffico.

Operatore di gestione (158)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, controllano e coordinano le attività gestionali di stazioni di consistente traffico e di rilevante domanda di servizi informativi e di vendita alla clientela, partecipando alle relative attività.

Operatore di stazione (139 - 143)<sup>11</sup>

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio ed il controllo sull'utenza.

Capo squadra operatori di manovra (135)

Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

Operatore di scambi cabina (135)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono anche a distanza la manovra degli scambi e dei segnali. Eseguono, altresì, la manovra di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

Operatore di manovra (123)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli. Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

**Area professionale 3<sup>^</sup>**  
**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.

---

<sup>11</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/4 del presente articolo.

Operatore qualificato di ufficio (140 - 155)<sup>12</sup>

Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

Operatore di ufficio (130)

Lavoratori che espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

**Area professionale 3<sup>^</sup>****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)<sup>13</sup>

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<sup>^</sup>****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

<sup>12</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/3 del presente articolo.

<sup>13</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1 /2 del presente articolo.

servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni. Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

#### Operatore qualificato della mobilità (151)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o gestionali, tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti anche ispettivi. Svolgono, inoltre, le seguenti attività che, in relazione all'organizzazione dell'impresa, potranno essere anche accessorie a quelle considerate principali a livello di singola impresa e fra loro complementari:

- attività di cui ai commi 132 e 133 dell'articolo 17 della legge n. 127/97;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d) - comma 2 dell'articolo 158 del D.Lgs. n. 285/92 - nonché all'effettuazione di tutte le attività connesse;
- verifica dei titoli di viaggio;
- vendita dei titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- funzioni di concetto svolte con margini di autonomia, richiedenti la conoscenza di specifiche procedure amministrative e/o tecniche anche complesse;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

#### Operatore della mobilità (138)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o professionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti di contenuto tecnico-professionale di limitata complessità ovvero richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecniche, quali, a titolo esemplificativo:

- attività di cui al comma 132 dell'articolo 17 della legge n. 127/97;
- vendita di titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- attività che, su direttiva di massima, richiedono la conoscenza di procedure tecnico-amministrative di limitata complessità;
- manutenzione dei parcometri per interventi non di semplice routine e delle apparecchiature di parcheggio in strutture complesse ad elevata automazione;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

### **Area professionale 4<sup>^</sup> 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<sup>^</sup>**  
**Mansioni generiche**  
**Profili e parametri**

Caposquadra ausiliari (121)

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento di altri lavoratori della stessa area professionale partecipando altresì all'attività lavorativa della squadra.

Operatore generico (116)

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento degli Ausiliari, di manutenzione sulla sede e sull'armamento assicurando la protezione dei cantieri, di collaborazione alla manutenzione nelle officine e negli impianti, nonché nell'ambito di attività collaterali a quella del trasporto pubblico locale, inerenti alla mobilità delle persone, compiti quali, a titolo esemplificativo:

- movimentazione e regolazione di flussi auto nei parcheggi;
- sorveglianza parcheggi ed aree di sosta;
- riscossione pedaggi e controllo abbonamenti parcheggi.

Ausiliario (110)

Lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio.

Ausiliario generico (100)

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

**C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi:**

**C.1/1**

**Area professionale 3<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario**

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
"	158	Dopo 8 anni di guida effettiva. <sup>14</sup>
"	175	Dopo 16 anni di guida effettiva. <sup>13</sup>
"	183	Dopo 21 anni di guida effettiva. <sup>13</sup>

<sup>14</sup> Vedi C.2/1

## C.1/2

**Area professionale 3<sup>^</sup>**  
**Area operativa: manutenzione, impianti ed officine**

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Operatore qualificato	140	Parametro di accesso
"	160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura. <sup>15</sup>

## C.1/3

**Area professionale 3<sup>^</sup>**  
**area operativa: amministrazione e servizi**

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
"	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura. <sup>16</sup>

## C.1/4

**Area professionale 3<sup>^</sup>**  
**Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (Personale di stazione)**

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
"	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura. <sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Vedi C.2/6

<sup>16</sup> Vedi C.2/5

<sup>17</sup> Vedi C.2/4



**C.1/5****Area professionale 3<sup>^</sup>****Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante (trazione e scorta)**

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Capo treno	140	Parametro di accesso
"	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno. <sup>18</sup>
"	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno. <sup>17</sup>

**C.1/6****Area professionale 3<sup>^</sup>****area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante (trazione e scorta)**

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Macchinista	153	Parametro di accesso
"	165	Dopo 8 anni di condotta effettiva. <sup>19</sup>
"	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva. <sup>18</sup>
"	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva. <sup>18</sup>

Le parti convengono che le clausole che individuano per la figura professionale del macchinista: la tempistica dei passaggi fra i diversi parametri, la determinazione degli stessi nonché le norme connesse, sono inscindibilmente collegate alla definizione del parametro 190 e sono di competenza esclusiva del livello nazionale; è pertanto nullo ogni accordo di secondo livello che modifichi le clausole predette.

**C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva**

Il periodo di guida effettiva aziendale 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)

---

<sup>18</sup> Vedi C.2/3

<sup>19</sup> Vedi C.2/2

- 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di guida nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla guida, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part - time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

### **C.2/2 Determinazione del periodo di condotta effettiva**

Il periodo di condotta effettiva aziendale 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 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 legge 858/54
- fuochista autorizzato (ex legge 858/54) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex legge. 858/54.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di condotta, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di condotta nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla condotta, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

### **C.2/3 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Capo treno**

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di Capo treno 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 legge 30/78)
- capo treno ferrovia (ex legge 858/54)
- primo capo treno (ex legge 858/54).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;

- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

#### **C.2/4 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione**

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

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

- operatore di stazione
- agente di movimento e/o gestione (classificazione ex accordo nazionale 2.10.1989)
- addetto di stazione e gestione (classificazione ex accordo nazionale 2.10.1989)
- gestore (ex legge 1/2/1978, n. 30)
- addetto di fermata (ex legge 1/2/1978, n. 30)
- impiegato di stazione (ex legge 1/2/1978, n. 30)
- addetto fermata di 1° (ex legge 1/2/1978, n. 30)
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex legge 1/2/1978, n. 30)
- gestore 3° classe (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- capo fermata 3° classe (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- alunno di stazione (ex l. 6/8/1954, n. 858)
- capo fermata 2° classe (ex l. 6/8/1954, n. 858)
- capo fermata 1° classe (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex legge 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

### **C.2/5 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio**

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato di ufficio 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

### **C.2/6 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato**

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

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

- operatore qualificato
- operaio qualificato (classificazione ex accordo nazionale 2.10.1989)
- operaio qualificato (ex legge 1/2/1978, n. 30)
- operaio 3° classe (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- operaio 2° classe (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- operaio 1° classe (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- meccanico motorista (ex legge 6/8/1954, n. 858)
- guidatore (ex legge 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 determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

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

#### **D) Norme di prima applicazione e norme transitorie**

- 1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo nazionale 27.11.2000 e ancora in forza alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione.
- 2) Ai lavoratori di cui al presente articolo, 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 C.C.N.L. 23/7/76 sono collocati aziendali nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area professionale.<sup>20</sup>
- 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 della lettera A) del presente articolo della disciplina "Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità".
- 7) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "operatore di esercizio", parametro 183, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo

---

<sup>20</sup> L'Assistente di 1° ad esaurimento ex lege 30/78 e l'Assistente di 1° ad esaurimento ex C.C.N.L. 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 3, punto 2, del presente accordo.

restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di guida effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- individua il numero complessivo di tutti gli operatori di esercizio che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di guida e hanno maturato almeno 16 anni di guida effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di operatore di esercizio, parametro 183. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
  - a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di operatore di esercizio, parametro 183 i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
  - allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio al parametro 183 degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
  - per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.
- 8) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "macchinista", parametro 190 avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di condotta effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i macchinisti che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di condotta e hanno maturato almeno 16 anni di condotta effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "macchinista", parametro 190. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
  - a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "macchinista", parametro 190, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
  - allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
  - per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.
- 9) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "capo treno", parametro 165, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di sedici anni di svolgimento delle mansioni di capo treno.



Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i capi treno che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di tale qualifica e hanno maturato almeno 11 anni di anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di “capo treno”, parametro 165. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un’unità fino al raggiungimento della somma predetta;
- a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di “capo treno”, parametro 165, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
- allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
- per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell’età.

10) I lavoratori che, dal momento del passaggio dello scaglione in cui sono inseriti, non hanno maturato l’anzianità richiesta, passano al parametro superiore il 1° giorno del mese successivo al perfezionamento del predetto requisito.

I nominativi dei lavoratori inseriti negli scaglioni all’atto della definizione degli stessi non sono modificabili, salvo in caso di erronea valutazione delle precedenze che deve, comunque essere fatta valere prontamente dal lavoratore interessato.

11) Al termine della ricollocazione dei lavoratori nel nuovo inquadramento può essere attivato un confronto a livello aziendale per dirimere eventuali contenziosi.

## **E) Tabelle di derivazione**

### **E.1/1 Area professionale 1^**

225	Capo area	<i>Responsabile unità amm./tecnica complessa</i>	250
225	Analista di sistemi	Capo unità organizzativa amm./tecnica Professional	230 230
206	Capo ripartizione		
206	Capo impianto		
206	Capo impianto (F)		
206	Capo impianto (F)		

**E.1/2 Area professionale 2^ - Area operativa esercizio: sezione automobilistico**

188	Coordinatore movimento e traffico	<i>Coordinatore di esercizio</i>	210
173	Addetto movimento e traffico	<i>Addetto all'esercizio</i>	193

**Area professionale 2^- Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale viaggiante**

188	Ispettore movimento personale viaggiante e/o trazione	<i>Coordinatore</i>	210
173	Addetto gestione personale viaggiante e/o trazione	<i>Assistente coordinatore</i>	193

**Area professionale 2^- Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale di stazione**

188	Coordinatore di stazione	<i>Coordinatore ferroviario (posizione 2°)</i>	210
		<i>Coordinatore ferroviario (posizione 1°)</i>	202
173	Capo stazione	<b>Capo stazione</b>	193

**Area professionale 2^ - Area operativa amministrazione e servizi**

206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio	205
188	Capo ufficio		
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193

**Area professionale 2^ - Area operativa manutenzione, impianti e officine**

188	Capo tecnico	<i>Capo unità tecnica</i>	205
173	Capo operai	<i>Capo operatori</i>	188

Agli attuali analisti programmatori è assegnato il parametro ad esaurimento 207<sup>21</sup>.

**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	<i>Operatore di esercizio (parametro 3°)</i>	175
144	Conducente di linea – con meno di 16 anni di guida effettiva	<i>Operatore di esercizio (parametro 2°)</i>	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	<i>Macchinista (parametro 3°)</i>	183

<sup>21</sup> Agli attuali coordinatori di stazione è assegnato il parametro "207" ad esaurimento con le mansioni previste per il coordinatore ferroviario posizione 1°. Aziendalmente, fra gli stessi e secondo le esigenze tecniche organizzative saranno individuati i coordinatori ferroviari posizione 2° (parametro 210).

**Area professionale 3<sup>^</sup>- Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)**

144	Capo treno – Con 16 anni di svolgimento delle mansioni di Capo treno	Capo treno (parametro 3°)	165
144	Capo treno – con meno di 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno	Capo treno (parametro 2°)	158
126	Conduttore (abilitato a Capo treno)	<i>Capo treno (parametro 1°)</i> (*)	140
126	Conduttore (senza abilitazione a Capo treno)	<i>(Lavoratori da riqualificare)</i>	(**)

**Area professionale 3<sup>^</sup> - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)**

144	<i>Agente operativo di movimento e/o gestione</i> (**)	<i>Operatore di movimento e gestione</i>	158
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione (***)	<i>Operatore di gestione</i>	158 (*)
144	Agente operativo di movimento e/o gestione (****)	Operatore di stazione (parametro 2°)	143

(<sup>†</sup>) In fase di prima applicazione concorrono alla maturazione del periodo di anzianità anche i periodi di svolgimento delle mansioni di capo treno, espletate durante la permanenza nella qualifica di conduttore.

(\*\*) Agenti con più di 3 anni di anzianità, vengono sottoposti, ove idonei a prova di abilitazione a capo treno, acquisendo il parametro di accesso (140) e seguendo il percorso professionale contrattualmente previsto. Coloro che non acquisiscono la predetta abilitazione sono ricollocati in altre figure professionali ai sensi del punto 5), lettera D), del presente articolo. Nel periodo necessario per tali operazioni conservano il parametro ad esaurimento 139.

(\*) All'addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione ed il parametro ad esaurimento 175.

(\*\*) Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni di movimento e gestione, esercitano prevalentemente mansioni di movimento non limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento.

(\*\*\*) Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico.

(\*\*\*\*) Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione, nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento in stazioni di non consistente traffico, ovvero collaborano alla gestione in stazioni di consistente traffico.

126	Addetto di stazione e gestione (****)	<i>Operatore di stazione (parametro 1°)</i>	139
126	Capo manovra	<i>Capo squadra operatori di manovra</i>	135
126	Operatore scambi cabina	<i>Operatore di scambi cabina</i>	135
112	Addetto manovra e scambi	<i>Operatore di manovra</i>	123

**Area professionale 3<sup>^</sup> - Area operativa: amministrazione e servizi**

173	Assistente Programmatore Junior Capo turno operatori	<i>Collaboratore di ufficio</i>	175
159	Segretario Operatore CED Capo sala registrazione dati	<i>Operatore qualificato di ufficio (parametro 2°)</i>	155
144	Addetto a pratiche amministrative	<i>(Lavoratori da riqualificare)</i>	( <sup>22</sup> )
126	Impiegato generico	<i>Operatore di ufficio</i>	130

**Area professionale 3<sup>^</sup> - Area operativa: manutenzione, impianti e officine**

159 159 159	Operaio tecnico Capo squadra operai <i>Coordinatore di manutenzione armamento</i>	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

---

<sup>22</sup> Lavoratori da riqualificare ai sensi del punto 5) della lettera D) del presente articolo, ai quali è attribuito il parametro 140 ad esaurimento ed un assegno ad personam ai sensi del punto 2) dell'articolo 3 del presente accordo.

**E.1/4 Area professionale 4^**

112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121
126 112 112 112	Verificatore (*) Coordinatore ausiliari Addetto all'armamento Addetto alla manutenzione	Operatore generico	116
112 100 100 100	Centralinista Commesso Guardia titolare di fermata Cantoniere	Ausiliario	110
100 100 100	Manovale Usciere Guardiano/Portiere	Ausiliario generico	100

Agli attuali verificatori è assegnato il parametro ad esaurimento 121.

**Norma transitoria****F) Trattamento del personale in C.F.L. già in forza**

Ai lavoratori con contratti di formazione e lavoro in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, in conseguenza della definizione nuova classificazione, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro, 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.

## **Art. 8 Quadri**

(A.N. 2.6.87; art. 6 A.N. 2.10.89; art. 13 A.N. 25.7.97; art. 2, punto 8 A.N. 27.11.2000)

- a) 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.
- b) 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.
- c) Nei confronti dei “quadri” saranno 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.
- d) 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.
- e) Ai dipendenti riconosciuti “quadri”, ai sensi della precedente lettera a), 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, 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.
- f) A livello aziendale potranno essere determinati ulteriori compensi in misura non superiore a quanto stabilito a livello nazionale.

L'attribuzione dei compensi di cui alla presente lettera f) 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.

I compensi di cui alla presente lettera f) sono classificati tra "i compensi e le indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni", di cui all'articolo 24.

- g) Le somme di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, i compensi erogati aziendali, comunque denominati, già attribuiti in riconoscimento dell'espletamento delle funzioni di cui alla lettera f).
- h) Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85 e individuati nell'area professionale 1 potrà essere definito, d'intesa tra le parti, a livello aziendale, un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori predeterminata.

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

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

## **TITOLO IV MERCATO DEL LAVORO**

### **Art. 9**

#### **Mercato del lavoro – Costituzione del rapporto di lavoro**

(Accordo preliminare 2.3.2000; art. 2 A.N. 18.11.2004)

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 con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori e secondo le norme contrattuali definite dalle parti a livello nazionale.

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

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'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.

#### **A) CONTRATTI A TERMINE**

Il presente articolo disciplina, integrandole, le norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, all'art. 8 del R.D. n. 148/31 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

C.C.N.L., potranno convenire l'innalzamento del limite di sette mesi, compresa l'eventuale proroga, di cui all'art. 10, comma 8, del D.Lgs.6 settembre 2001, n. 368.

Nelle situazioni di cui all'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.

## **B) LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) il lavoratore a tempo parziale ha diritto alle indennità di trasferta e di diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli articoli 26 e 27;

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 Accordo nazionale 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 dell'Accordo nazionale 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 compreso il T.F.R.

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

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

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

m) fermo restando quanto previsto dall'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 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 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 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.

## **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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

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

### 2. Forma ed elementi del contratto e del progetto

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

Nel progetto verranno indicati:

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

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

### 3. Durata del contratto

Il contratto di inserimento avrà la durata:

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

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, punto 5), lettera a), dalla indennità di mensa, dall'indennità domenicale, relativi ai parametri di seguito indicati.

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento, che vanta una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale indicato nel progetto, sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro di accesso. Al lavoratore che non si trova nella condizione predetta sarà attribuito il parametro iniziale della figura professionale al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1<sup>^</sup>; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2<sup>^</sup>; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3<sup>^</sup>. 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).

## 7. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro



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

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

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

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

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

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

#### 8. Limitazioni sull'utilizzo

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

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

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

#### **D) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni, quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 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 6 settimane di prestazione effettiva.

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 professionalizzante è fissata in 36 mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre ché 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 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, a turni e domenicale, indennità di trasferta, di diaria ridotta, nella misura e con la regolamentazione stabilita dal presente contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

Per quanto concerne la retribuzione aziendale, 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 e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore a 36 mesi.

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

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

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge, salvo quanto previsto nella Premessa della presente lettera D).

## *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.

### **D 1) APPRENDISTATO (DISCIPLINA TRANSITORIA)**

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

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

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

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

Nel caso che il contratto preveda, per i lavoratori dell'esercizio 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<sup>^</sup> 2<sup>^</sup> e 3<sup>^</sup>.

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 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, a turni e domenicale, indennità di trasferta, di diaria ridotta, nella misura e con la regolamentazione stabilita dal presente contratto nazionale.

Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

Per quanto concerne la retribuzione aziendale, 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 e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore a 36 mesi.

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 (compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

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

## **E) LAVORO SOMMINISTRATO**

L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine. La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte a necessità eccezionali od

occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

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. 626/1994, 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<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> appartenenti all'area operativa amministrazione e servizi, previo specifico accordo sindacale con le OO.SS. aziendali firmatarie del C.C.N.L. e nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo.

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

## **G) LAVORO RIPARTITO**

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

### **Art. 10 (Percentuali di utilizzo) (art. 2/a – A.N. 18.11.2004)**

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:

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

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

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.

## **TITOLO V ORARIO DI LAVORO - FERIE**

### **Art. 11**

#### **Orario di lavoro**

*(artt. 4/c e 5 C.C.N.L. 23.7.76; art. 4 A.N. 12.7.85; artt. 10 e 12 A.N. 11.4.95; art. 8 A.N. 25.7.97; artt. 5 e 6 A.N. 27.11.2000)*

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

La durata dell'orario di lavoro del personale di ogni ordine e grado, è fissata in 39 ore settimanali, da realizzarsi come media nell'arco di 17 settimane. Le modalità di attuazione sono oggetto di preventivo e periodico esame secondo quanto previsto dall'articolo 3.

In caso di prestazione di lavoro il limite eccedente quello sopra indicato si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 12.

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

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

Il nastro lavorativo del personale viaggiante è di 12 ore giornalieri.

Le eventuali eccedenze per comprovate esigenze di esercizio sono individuate e regolate aziendalmente dalle parti.

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



Per i servizi in parola nei confronti del personale viaggiante trova applicazione la disciplina del regolamento CE 15 marzo 2006, n. 561, in materia di tempi di guida, interruzioni e periodi di riposo.

Aziendalmente, entro tre mesi dalla stipula dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, di intesa tra le parti, dovrà essere realizzata operativamente la necessità di avvicinare al massimo con l'obiettivo di raggiungere la coincidenza tra la prestazione effettiva e l'orario contrattualmente vigente a livello nazionale od aziendale, ove previsto, attraverso un riesame degli accordi che prevedono orari e/o turnazioni, che disciplinano i tempi per le prestazioni accessorie e complementari, i riposi aggiuntivi e quant'altro sarà ritenuto utile al raggiungimento dell'obiettivo medesimo.

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

In ogni caso trascorsi sei mesi dalla firma dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 le parti provvederanno ad effettuare, in sede nazionale, una verifica sull'applicazione di quanto disposto con il presente articolo.

### **Disposizioni integrative**

- 1) a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'articolo 25, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;
- 2) nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi relativi all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese;
- 3) nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore. A tal fine, le parti a livello aziendale effettueranno esami congiunti preventivi e periodici come previsto dall'art. 3; ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste dall'art. 5.

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

Al fine di assicurare il pieno rispetto della normativa sui riposi periodici previsti dall'art 13, verranno realizzati a livello aziendale esami congiunti a cadenza periodica ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste all'art. 5;

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

## **Art. 12**

### **Lavoro straordinario, festivo e notturno**

*(art. 17 C.C.N.L. 23.7.76; art. 11 A.N. 12.3.80)*

Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario normale di lavoro stabilito dal presente contratto.

Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di spostato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel 1° comma dell'articolo 15.

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

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

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

La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere per tutte le aziende il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario (20%) e calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'articolo 14 del presente contratto, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 14 del presente contratto, 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.

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili.

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.

## **Art. 13**

### **Riposo periodico (art. 14 A.N. 25.7.97)**

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

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

In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo ed al 50% della retribuzione tabellare per le ore eventualmente non lavorate ove il

servizio prestato fosse inferiore all'orario normale giornaliero, nella eccezionale ipotesi di mancata concessione del riposo periodico con definitiva perdita dello stesso a causa di speciali esigenze di esercizio tale da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, è altresì corrisposta una indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.

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

#### **Art. 14**

##### **Ferie**

*(art. 5 C.C.N.L. 23.7.76; A.N. 27.2.79; art. 10 A.N. 12.3.80; art 5 A.N. 27.11.2000)*

I lavoratori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie, con la corresponsione della retribuzione normale di cui all'articolo 16 nelle seguenti misure:

- 26<sup>23</sup> giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
- 27<sup>25</sup> giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202 della nuova scala parametrica.

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

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

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

Le assenze per altri motivi verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono non daranno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni. La franchigia non opererà qualora tali assenze superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso, le ferie saranno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze. Non è ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata.

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

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

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

---

<sup>23</sup> Con il ripristino (L.20.11.2000 n. 336) della festività nazionale del 2 giugno, i 2 giorni attribuiti annualmente a titolo di ferie ai sensi dell'A. N. 27.2.79 si riducono ad uno.

## **Art. 15**

### **Festività**

*(art. 16 C.C.N.L. 23.7.76; A.N. 27.2.79)*

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.

Oltre alla retribuzione normale di cui all'articolo 16, 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.

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.

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.

A compensazione ed in luogo delle festività religiose soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono attribuite annualmente ai dipendenti tre giornate di permesso retribuito.

Per i lavoratori delle unità produttive situate nel Comune di Roma, il numero delle predette giornate di permesso viene ridotto a due in relazione al D.P.R. n. 792/85.

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

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

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

## **TITOLO VI**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

## Art. 16

### Struttura della retribuzione

*(art. 6 C.C.N.L. 23.7.76; art. 1 A.N. 12.3.80; art. 9 A.N. 2.10.89; punto 3, 2° alinea, A.N. 2.3.2000; art. 3 A.N. 27.11.2000; art. 5 A.N. 18.11.2004)*

La struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:

- a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella allegato 1, colonna A;
- b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella, allegato 1, colonna B, comprensiva dell'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 allegato 1, colonna C e ferma restando la disciplina di cui al successivo art. 17;
- d) importi del T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione) di cui al successivo art. 20 (allegato 1, colonna D);
- e) indennità di mensa di cui al successivo art. 18;
- f) indennità di funzione per i quadri di cui all'articolo 8 del presente contratto;
- g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, primo comma, 2<sup>a</sup> alinea, dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
- h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis dell'Accordo nazionale. 12 marzo 1980, così come integrato dal punto n. 4 ("trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.") dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 e dall'art. 4 ("ex nuovo terzo elemento salariale") dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, modificati come segue:
  - l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, terzo periodo dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
  - è abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti ad personam ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l'attribuzione di un minore importo dell'ex nuovo terzo elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili.
- i) assegni ad personam, eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti ad personam di cui al successivo punto 2);
- j) Assegno Perequativo - Ex. art. 5 Accordo Nazionale 18.11.2004.

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

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

1. Ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore della nuova classificazione sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti ad personam pensionabili e non assorbibili, individuati nel valore indicato nella tabella n. 2. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili. Nei casi in cui ai sensi dei punti 3, 4 e 5 della lettera D) dell'art. 2 "Norme di prima applicazione e norme transitorie" si procede alla ricollocazione aziendale, il trattamento ad personam è quello indicato nella tabella n. 2 per qualifiche/figure professionali che abbiano uguali parametri di partenza e di ricollocazione. Ove non ricorra tale situazione il trattamento ad personam sarà determinato nell'eventuale differenza tra la somma degli elementi retributivi richiamati nelle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1 relativi all'attuale qualifica e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata. In caso di attribuzione di un ulteriore parametro retributivo, sarà mantenuto ad personam fino a concorrenza l'eventuale trattamento di miglior favore risultante dalla differenza fra il valore complessivo relativo al nuovo parametro degli elementi di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1) ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento ad personam di cui al presente punto 2). I predetti elementi retributivi andranno considerati al netto degli aumenti derivanti da accordi collettivi o da scatti di anzianità maturati successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione.
2. A livello aziendale le parti procederanno alla riclassificazione degli istituti salariali aziendali, nella prospettiva di realizzarne una semplificazione ed una razionalizzazione; in quest'ambito, verrà definita, a livello aziendale, la quota delle voci salariali aziendali da riservare ai nuovi assunti, escludendo prioritariamente quelle voci non collegate a prestazioni effettivamente svolte e al premio di risultato di cui all'art. 25. La contrattazione dovrà concludersi entro tre mesi dall'accordo di rinnovo dell'Accordo nazionale 27.11.2000, ricorrendo, ove necessario, alle procedure del sistema di relazioni industriali previsto dal presente contratto, Ivi compreso il ricorso, su richiesta di una delle parti, alla mediazione del Ministero del Lavoro. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno rapportati alle nuove figure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali ad personam per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.
3. La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:
  - compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni di cui al successivo articolo 24;
  - premio di risultato di cui al successivo articolo 25;
  - altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal terz'ultimo comma del successivo art. 25.

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

### **Art. 17**

#### **Aumenti periodici di anzianità**

*(art. 7 e 8 C.C.N.L. 23.7.76; art. 3 A.N. 12.3.80; A.N. 17.6.82; art. 3 A.N. 25.7.97. art. 3 A.N. 27.11.2000)*

I valori degli aumenti periodici di anzianità sono quelli definiti all'allegato 1, lettera C).

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

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

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

In caso di avanzamenti e promozioni, di cambi di qualifica, anche nell'ambito dello stesso livello, il lavoratore conserverà il numero di 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. 18**

#### **Indennità di mensa**

*(art. 11 C.C.N.L. 23.7.76; art. 8 A.N. 2.10.89)*

A decorrere dal 1° gennaio 1990, è corrisposta a ciascun dipendente un'indennità di mensa pari a lire 32.000 mensili.

Nel predetto importo è compreso il valore dell'indennità minima mensile di cui all'articolo 11 del C.C.N.L. 23 luglio 1976, quale consolidato alla data del 31 dicembre 1989 per effetto dei progressivi riproporzionamenti della originaria percentuale dell'1,50%, nella misura mensile massima di lire 3.550 (€1,83).

### **Art. 19**

#### **Assegno perequativo**

*(art. 5 A.N. 18.11.2004)*

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

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

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

**Art. 20**  
**Trattamento distinto della retribuzione**  
(art. 22 A.N. 25.7.97)

A decorrere dal 1° giugno 1998, è istituito un trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.) nei valori indicati nella tabella allegato 1, colonna D).

Il T.D.R. rientra nella retribuzione normale. E' escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario, stabilita dall'articolo 12, perché già comprensivo della relativa incidenza<sup>(\*)</sup>.

**Art. 21**  
**Retribuzione giornaliera ed oraria**  
(art. 15 C.C.N.L. 23.7.76)

L'importo giornaliero della retribuzione normale di cui all'articolo 16, si determina dividendo per 30 il relativo importo mensile.

L'importo orario della retribuzione normale di cui all'articolo 16, 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. 22**  
**Tredicesima mensilità**  
(art. 18 C.C.N.L. 23.7.76)

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione normale dello stesso mese di dicembre.

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. 23**  
**Quattordicesima mensilità**  
(art. 19 C.C.N.L. 23.7.76)

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.

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.

---

<sup>(\*)</sup> Si confronti lo scambio di lettere del 29 luglio e del 28 settembre 1998.



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.

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. 24**

#### **Compensi ed indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni**

*(art. 9 A.N. 12.3.80; A.N. 17.6.82; art. 9 A.N. 2.10.89)*

Compensi e/o indennità sono corrisposti solo se legati ad effettive e/o particolari prestazioni; essi non rientrano nella retribuzione normale di cui all'articolo 16.

Tali compensi e/o indennità vengono corrisposti in cifra fissa e, qualora siano espressi in percentuale, questa sarà riproporzionata ogni volta che sia modificata la base di calcolo.

I valori retributivi dei compensi e delle indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni di cui al presente articolo, eventualmente residui a seguito dell'utilizzo del "terzo elemento salariale" di cui agli accordi nazionali 29 giugno e 13 luglio 1988, sono quelli riferiti al livello di provenienza di cui alla legge 1 febbraio 1978, n. 30, e al C.C.N.L. 23 luglio 1976, secondo la scala parametrica 100-200 di cui all'Accordo nazionale 17 giugno 1982, e restano espressi in cifra fissa.

Fra tali compensi e/o indennità rientrano:

- a) l'indennità di guida o di turno;
- b) l'indennità di lavoro domenicale.

Tali indennità spettano al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati.

L'importo da corrispondere per l'indennità di guida o di turno per ogni giornata di effettiva prestazione è di lire 1.000 (€ 0,52), mentre l'importo da corrispondere per ogni effettiva giornata lavorata di domenica è di lire 11.250 (€5,81)

L'indennità per ogni effettiva giornata lavorata di domenica non compete qualora la prestazione domenicale coincida con il giorno di spostato riposo;

- c) competenze accessorie unificate.

Le competenze accessorie unificate sono individuate negli eventuali valori aziendali residui a seguito dell'utilizzo del "terzo elemento salariale" di cui agli accordi nazionali 29 giugno e 13 luglio 1988;

d) compenso per i quadri istituito a livello aziendale.

Tale compenso, qualora istituito a livello aziendale nella misura e con le modalità stabilite dall'articolo 8, lettera f), viene corrisposto ai soli dipendenti riconosciuti quadri ai sensi del citato articolo 8.

**Art. 25**  
**Premio di risultato**  
(art. 6 A.N. 25.7.97)

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

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

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

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

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale sul premio di risultato dovrà essere avanzata con le modalità e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 5, lettera c).

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, etc);
- l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;
- i criteri di rimodulazione del premio, per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;
- i criteri di ripartizione del premio di risultato.

Fermo quanto previsto dall'articolo 3, le parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno convenuti a livello aziendale a

seguito e in termini strettamente conseguenti ai contenuti delle intese relative alla definizione del premio di risultato.

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

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

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

Il premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'articolo 16, non fa parte del T.F.R., è già comprensivo della incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali e dovrà risultare coerente con le condizioni previste per poter fruire della decontribuzione previdenziale di cui al protocollo 23 luglio 1993 e successivi provvedimenti attuativi.

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

E' abrogata ogni norma in contrasto con la presente disciplina.

### **Norma transitoria**

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

#### **Art. 26**

##### **Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento**

(art. 20/B C.C.N.L. 23.7.76; A.N. 16.7.87; A.N. 24.4.90; A.N. 6.5.96; A.N. 21.12.98)

##### **Indennità di trasferta**

A) personale impiegatizio.

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 16, lettera a).

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

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

Le indennità di cui 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.

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.

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:

Alla data del 1° gennaio 2002 i valori dell'indennità di trasferta sono i seguenti:

- trasferta intera	Euro	39,82
- frazione di 2/3 di trasferta	Euro	26,55
- frazione di 1/3 di trasferta	Euro	13,27

- b) corresponsione della indennità di trasferta:

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

- 1) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore, nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;
- 2) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;
- 3) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 chilometri, calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;

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

c) frazionamento dell'indennità di trasferta:

- nei casi di cui alla lettera b) l'indennità di trasferta, composta da tre frazioni di importo uguale, è corrisposta:
  - nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;
  - nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;
  - nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 7 e fino a ore 14.

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

d) calcolo della durata della trasferta:

- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso.

Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione della indennità di trasferta.

e) pernottamento:

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

f) servizi turistici:

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

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

- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'articolo 27 ;
- 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 25, si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso articolo 25 ;
- 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 26;
- 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.
- restano fermi, fino a concorrenza, i maggiori trattamenti eventualmente in atto alla data del 7 marzo 1990.

## **Indennità di pernottamento**

L'indennità di pernottamento nella misura di 1/3 dell'indennità di trasferta di cui all'articolo 30, 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. 27**

#### **Indennità di concorso pasti**

*(art. 21/B C.C.N.L. 23.7.76; A.N. 16.7.87; A.N. 24.4.90; A.N. 6.5.96; A.N. 21.12.98)*

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 a Euro 3,31.

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.

L'indennità di concorso pasti assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.

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

Qualora il personale di riserva sia comandato su linee distaccate, non facenti capo alla sua residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui all'articolo 26.

### **Art. 28**

#### **Permessi retribuiti**

*(Art. 6 A.N. 18.11.2004)*

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

- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruiti per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;

- durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

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

**Art. 29**  
**Trasferimenti e indennità**  
*(art. 22/B C.C.N.L. 23.7.76)*

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.

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

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

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

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

**Art. 30**  
**Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio**  
*(art. 23 C.C.N.L. 23.7.76)*

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



**Art. 31**  
**Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)<sup>24</sup>**  
 (Art. 6 CCNL 12 luglio 1985)

**Art. 32**  
**Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R.**  
 (A.N. 4.2.83)

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.

---

<sup>24</sup> 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".

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

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

Ciascuna domanda sarà esaminata con la massima urgenza.

Il 10% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati dal 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.

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

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

Le domande stesse sono accolte nei limiti di cui al punto 2, fatte salve le riserve di cui al precedente punto 5.

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

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

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

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

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

## **TITOLO VII PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 33**

#### **Contributi sindacali**

*(art. 25 A.N. 25.7.80; art. 20 A.N. 11.4.95)*

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

Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore. 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.

Le deleghe sottoscritte dai lavoratori al momento della firma del presente C.C.N.L. restano valide salvo eventuali revoche individuali.

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

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

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

La trattenuta ed i versamenti verranno effettuati dalle aziende mensilmente.

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

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

#### **Art. 34**

##### **Albi di affissione**

*(art. 26 A.N. 25.7.80)*

Le aziende consentiranno, oltre che alle strutture unitarie aziendali o in mancanza di esse alle R.S.U./R.S.A., ai sindacati territoriali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto, di far affiggere negli appositi albi installati nei locali della direzione o sezione dell'azienda comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi.

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

#### **Art. 35**

##### **Permessi sindacali**

*(art. 27 A.N. 25.7.80; art. 19 A.N. 25.7.97)*

Agli agenti membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali, provinciali o territoriali o di comitati nazionali o commissioni nazionali permanenti, nei quali siano rappresenti gli interessi delle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto nonché dei lavoratori da esse dipendenti, saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento al servizio, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi, comitati o commissioni cui appartengono o per trattative sindacali di loro competenza.

L'appartenenza agli organi, comitati o commissioni di cui al primo comma e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette alle associazioni datoriali, che provvederanno a darne notizia alle singole aziende interessate.

Il permesso per l'assenza dal lavoro di ogni singolo lavoratore dovrà essere richiesto espressamente e tempestivamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori alle aziende interessate.

Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo o appartenenti a comitati o commissioni nazionali permanenti vanno comunicate, con la indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.

I permessi sindacali vanno richiesti direttamente alle aziende dalle organizzazioni dei lavoratori (confederazioni, federazioni nazionali, sindacati regionali, provinciali o territoriali a seconda dei casi), con lettera motivata, nella quale devono essere indicate con esattezza le generalità dei lavoratori interessati, e con un preavviso non inferiore di norma a 48 ore, salvo casi di documentata urgenza.

Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali, quale risulta dalle notizie ricevute dalla loro associazione nazionale, i permessi sindacali sono definiti nell'ambito di:

- 1 lavoratore per ogni corrente sindacale se avente nel complesso fino a 100 dipendenti;
- 2 lavoratori per ogni corrente sindacale se avente nel complesso da 101 a 1.000 dipendenti;
- 3 lavoratori per ogni corrente sindacale se a carattere extraurbano ed avente nel complesso da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 3 lavoratori per ogni corrente sindacale se a carattere urbano ed avente nel complesso da 1.001 a 2.000 dipendenti;
- 4 lavoratori per ogni corrente sindacale se a carattere extraurbano con più di 1500 dipendenti e con più di 2.000 se a carattere urbano.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 8 ore mensili nelle aziende fino a 15 dipendenti e di 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori.

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

### [Art. 36 <sup>25</sup>

#### **Disciplina normativa dell'aspettativa sindacale retribuita ai dirigenti delle confederazioni nazionali e delle federazioni nazionali di categoria**

(A.N. 23.1.2003; A.N. 6.10.2005)

<sup>25</sup> Gli Accordi nazionali 23.1.2003 e 6.10.2005 sono stati disdettati con effetti a partire dal 1° gennaio 2011.

1. L'ANAV rende disponibile alle organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI un monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti, finalizzato alle agibilità sindacali delle suddette organizzazioni nazionali, nel limite massimo di 4.950<sup>26</sup>.
2. L'ANAV renderà disponibile alle organizzazioni sindacali FAISA CISAL e UGL un monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti, finalizzato alle agibilità sindacali delle suddette organizzazioni nazionali, nel limite massimo di 3.300.<sup>27</sup>
3. I permessi sindacali retribuiti saranno concessi agli agenti dipendenti da aziende associate all'ANAV, occupanti almeno 50 unità lavorative, che rivestono la carica di dirigenti delle Federazioni Nazionali di categoria delle suddette organizzazioni sindacali. Una stessa azienda non potrà avere più di un dirigente sindacale destinatario dei permessi retribuiti concessi a tale titolo alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L..
4. I nominativi degli agenti beneficiari dei predetti permessi, individuati dalle OO.SS.LL. di cui sopra, saranno comunicati all'ANAV che ne darà notificazione alle aziende da cui i medesimi agenti dipendono, così come sarà tempestivamente comunicata ogni successiva variazione.
5. Le aziende interessate dovranno comunicare, alla fine di ogni anno, all'ANAV e alle OO.SS.LL. di cui sopra, il numero delle ore utilizzate nell'anno e i nominativi dei dirigenti che ne hanno usufruito, fermo restando che non è consentita la fruizione anticipata né la fruizione in anno successivo delle eventuali ore di permesso residue degli anni di competenza.
6. La retribuzione corrisposta dalle aziende agli agenti che fruiscono dei permessi sindacali retribuiti di cui al presente accordo è quella corrispondente alla figura professionale e al relativo parametro retributivo, con esclusione dei soli compensi per lavoro straordinario, festivo, notturno e delle indennità di trasferta e di diaria ridotta, previsti dalle norme contrattuali vigenti.
7. Resta inteso che dal 1° febbraio 2003 l'accordo nazionale 16 settembre 1987 è abrogato a tutti gli effetti.]

### **Art. 37**

#### **Istituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali**

*(art. 29 A.N. 25.7.80)*

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.

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

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

---

<sup>26</sup> Il limite massimo è stato fissato in 3.750 dal 1° gennaio 2003, 4.200 dal 1° gennaio 2004 e 4.950 dal 1° luglio 2004.

<sup>27</sup> Il limite massimo è stato fissato dal 1 gennaio 2006 in 2.500 e 3.300 dal 1° gennaio 2007.

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.

I riferimenti alle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.), comunque denominate, contenuti nel presente contratto, si intendono estesi alle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995, ove costituite.

**Art. 38**  
**Permessi ai dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali**

*(art. 30 A.N. 25.7.80)*

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

Detti permessi competono:

- a) nelle aziende che occupino fino a 200 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.

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.

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

I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra i dipendenti a cui si riferisce l'articolo 35 del presente contratto.

**Art. 39**  
**Tutela dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali**

*(art. 31 A.N. 25.7.80)*

Ai dirigenti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, nel numero previsto dall'articolo 38, spetta tutela nel senso che per tutta la durata del loro mandato non possono essere trasferiti per iniziativa dell'azienda, senza il preventivo nulla osta della rispettiva organizzazione

sindacale dei lavoratori, che, a tal fine, deve notificare all'azienda ed all'associazione sindacale a cui questa aderisca i relativi nominativi al momento dell'incarico.

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

#### **Art. 40**

##### **Assemblee dei lavoratori**

*(art. 33 A.N. 25.7.80; art. 3, lett. h, A.N. 7.2.91)*

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

Le organizzazioni sindacali firmatarie impegnano quindi le proprie rappresentanze sindacali aziendali, con riferimento all'articolo 20 della legge 300/1970, a non convocare assemblee dei lavoratori che comportino interruzione totale o parziale nella erogazione del servizio all'utenza, con il pagamento delle ore utilizzate dai lavoratori del movimento presenti alle assemblee in orario non di servizio entro il limite di 10 ore.

Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che:

- a) siano indette congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;
- b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
- c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendole l'ordine del giorno.

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

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

#### **Art. 41**

##### **Non cumulabilità dei diritti sindacali**

*(art. 34 A.N. 25.7.80)*

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

### **TITOLO VIII**



## **TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI MATERNITA'**

### **Art. 42**

#### **Malattia e Infortunio**

*(Accordo nazionale 15.11.2005)*

#### **A) MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

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.

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.

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

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.

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.3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.00).

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 o scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo". Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

## **B) INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE**

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

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.

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.

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 alla precedente lettera A), comma 5, primo alinea.

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

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.

### **C) DISPOSIZIONI COMUNI**

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.

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.

Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto alla precedente lettera A), commi 1 e 2 e alla presente lettera C), 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.

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

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 dal presente articolo.

Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 della lettera A) del presente articolo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 23.7.1976.

Gli importi dei ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal C.C.N.L.

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

Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 83, 84 e 85 del Titolo XII del presente contratto.

#### **D) ASPETTATIVA**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, con la presente si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'allegato A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

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.

La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare
- ex contingenza
- scatti di anzianità
- TDR
- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.00).

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.

Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi della lettera A), comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

#### **E) CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA**

Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui alla lettera A), punto 5, del presente articolo non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);
- a livello aziendale sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il computo del trattamento economico già erogato per i primi tre giorni di malattia (c.d. carenza) alla data del 31 dicembre 2004 e in ogni caso non inferiore alla retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. Dal 1° gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

## **F) CLAUSOLA DI INTENTI<sup>28</sup>**

### **NOTA A VERBALE ANAV**

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti dal 1° gennaio al 14 novembre 2005, si adopererà affinché le imprese associate valutino i trattamenti economici nei casi di malattia ritenuti significativi per i quali i lavoratori abbiano percepito il solo trattamento INPS.

#### **Art. 43**

#### **Trattamento di maternità**

*(Art. 8 A.N. 27.11.2000)*

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.

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.

## **TITOLO IX DISPOSIZIONI VARIE**

#### **Art. 44**

#### **Trattamento economico e normativo degli addetti all'area operativa "servizi ausiliari della mobilità"**

---

<sup>28</sup>Le parti si sono impegnate ad incontrarsi con cadenza semestrale per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore nonché per valutare i costi conseguenti e le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

*(Art. 4 A.N. 27.11.2000)*

Il rapporto di lavoro dei dipendenti assegnati all'area operativa "servizi ausiliari per la mobilità" è regolato dalle disposizioni contrattuali di cui successivo titolo XIII, "Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità".

Per il personale in forza il giorno precedente alla data di entrata in vigore dell'Accordo nazionale del 27.11.2000, che già svolgeva 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.

Al personale assunto dalla data in vigore dell'accordo nazionale del 27.11.2000 saranno riconosciuti i trattamenti salariali previsti dalla disciplina contrattuale nazionale, nonché il premio di risultato di cui all'articolo 6 dell'accordo nazionale 25.07.97 che sarà stabilito per tale area operativa.

#### **Art. 45**

##### **Reperibilità**

*(art. 9 A.N. 27.11.2000)*

In conformità alle esigenze organizzative di ciascuna azienda, la stessa potrà richiedere alle competenti OO.SS. l'istituzione di turni di reperibilità nelle varie unità produttive.

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

Qualora vi sia effettuazione della prestazione lavorativa non dovrà essere pregiudicato il rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro.

#### **Art. 46**

##### **Assuntorie**

*(art. 47 C.C.N.L. 23.7.76)*

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.

#### **Art. 47**

##### **Vestiario uniforme**

*(art. 50 C.C.N.L. 23.7.76)*

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

- berretto (un anno);
- camicia (un anno);
- pantaloni (un anno);
- giacca (due anni);
- cappotto (quattro anni);

- giubba di pelle (otto anni).

Per accordo tra la direzione aziendale e le R.S.U./R.S.A. 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.

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

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

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno. Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

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

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

La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti la uniforme di cui al primo comma, saranno disposti dalla direzione dell'azienda, previ accordi con le R.S.U./R.S.A.

Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto e la camicia che saranno forniti all'atto di entrata in servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate oltre naturalmente a corrispondere, fino al termine, il residuo debito per le quote a suo carico.

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

E' concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui 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.

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

**Art. 48**  
**Disciplina relativa al personale inidoneo**  
(A.N. 20.6.86)

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 3, 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.

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

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.

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.

Gli anni di anzianità maturati nelle qualifiche di cui alla legge n. 30 del 1978 e al C.C.N.L. 23 luglio 1976 si cumulano con quelli maturati nelle qualifiche stabilite contrattualmente, nelle quali dette qualifiche sono confluite a seguito di accordo tra le parti.

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.

La disciplina relativa al personale inidoneo è di esclusiva competenza nazionale. Sono pertanto prive di validità le normative aziendali in materia.

**Art. 49**  
**Congedo matrimoniale**  
(art. 52 C.C.N.L. 23.7.76)

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



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

**Art. 50**  
**Diritto allo studio**  
(art. 53 C.C.N.L. 23.7.76)

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.

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

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

**Art. 51**  
**Formazione permanente - Diritto allo studio**  
(art. 8 A.N. 18.11.2004)

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

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

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

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 ai primi tre commi del presente articolo, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo (legge n. 53/2003).

## **Art. 52**

### **Cral**

*(art. 9 A.N. 18.11.2004)*

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. 53<sup>29</sup>**

### **Previdenza complementare**

*(artt. 14 e 15 A.N. 11.4.95; A.N. 28.3.96; art. 11 A.N. 25.7.97; A.N. 23.4.98; A.N. 29.7.98; A.N. 3.11.98; Atto costitutivo 11.12.98; art. 10 A.N. 27.11.2000)*

Preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono opportuna l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- l'attuale assetto legislativo definito dal D.Lgs. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni favorevoli per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale; le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;
- vista la legge 8 agosto n. 335/95, e successive modificazioni ed integrazioni, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- in relazione a quanto previsto dagli accordi nazionali del 11 aprile 1995, del 28 marzo 1996 e del 25 luglio 1997, i cui contenuti ed obblighi si intendono compiutamente adempiuti mediante il presente accordo (23 aprile 1998);

si concorda di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione di un Fondo nazionale di categoria denominato Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini al fine di contribuire a realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale. Pertanto si conviene che i contenuti del presente accordo istitutivo siano recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo, la cui stesura sarà, altresì, integrata facendo riferimento alla disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 124/93 e successive

---

<sup>29</sup> Si confronti l'atto costitutivo e lo statuto dell'11 dicembre 1998 del Fondo nazionale di previdenza complementare.

modificazioni ed integrazioni, alle disposizioni del codice civile ed agli orientamenti dell'Organo di vigilanza per i fondi pensione.

### **1. Costituzione**

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, nonché delle disposizioni del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **2. Destinatari**

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente accordo.
2. Con esclusione dei dirigenti sono, inoltre, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore, impegnati in attività complementari e/o ausiliarie ai servizi di trasporto pubblico, ancorché al predetto personale non si applichi il C.C.N.L. degli autoferrottranvieri, 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 alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.
5. I componenti del Consiglio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

#### **7. Collegio dei Revisori**

1. Il Collegio dei revisori è composto da 4 revisori effettivi e 2 supplenti nominati dall'assemblea, per metà in rappresentanza delle imprese e per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo. Per la nomina dei revisori di ciascuna componente vengono presentate liste di tre candidati sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.
2. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.
3. I revisori indicati nelle due liste votate ciascuna dalla maggioranza dei rappresentanti della relativa componente costituiscono il Collegio dei revisori.
4. I componenti del Collegio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.
5. Tutti i componenti il Collegio, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'art. 4 del decreto del Ministro del lavoro n. 211/97, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il ministero di grazia e giustizia. Il venire meno dei requisiti appena richiamati comporta la decadenza dal Collegio, con le modalità previste dallo statuto.
6. Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

#### **8. Consulta dei sottoscrittori della fonte istitutiva**

1. La consulta delle Organizzazioni fondatrici è costituita su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e da 6 rappresentanti delle organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo. Fermo restando il principio della pariteticità e l'esigenza di assicurare la maggioranza alle parti istitutive faranno altresì parte della Consulta un rappresentante per ciascuna delle altre organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti contratti nazionali di lavoro 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 del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti in particolare sulle seguenti materie:
  - modifica dei regolamenti;
  - scioglimento del Fondo;
  - grave crisi economica del Fondo ed utilizzo del fondo riserva.
6. I pareri sono approvati a maggioranza semplice dai membri della Consulta presenti alla riunione che si tiene con le modalità previste dal regolamento.

#### **9. Impiego delle risorse**

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione finanziaria, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere tale attività così come disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Le convenzioni di gestione ed i relativi capitoli indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con le quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.
3. Nella fase di avvio del Fondo (primi tre esercizi) gli investimenti affidati a gestori finanziari concorrono ad una unica gestione patrimoniale (fondo monocomparto) e devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze, di riduzione del rischio degli investimenti, connesse all'utilizzo del T.F.R..
4. Dopo la prima fase di avvio, il Consiglio di amministrazione potrà proporre all'Assemblea un diverso assetto gestionale (fondo pluricomparto)

#### **10. Affidamento dei servizi**

1. I servizi amministrativi, bancari, assicurativi e finanziari sono affidati mediante apposita procedura di gara.

#### **11. Conflitti d'interesse**

1. Ai sensi dell'art 6, comma 4 quinquies, lettera c) dei D.Lgs. 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 della sua effettiva operatività è così stabilita, sul valore dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.):<sup>30</sup>
  - 2% a carico dell'impresa
  - 2% a carico del lavoratore
2. Con riferimento agli istituti retributivi di cui al comma precedente nonché all'indennità di mensa, nei limiti del valore determinato della contrattazione nazionale, dalla decorrenza di cui sopra costituiscono altresì contribuzione le seguenti quote di T.F.R., da maturare nell'anno:
  - 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/95, pari allo 1,73% (25% di 7,41% - 0,50%);
  - 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31/12/95, pari al 2,28% (33% di 7,41% - 0,50%).
3. Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993 costituisce, altresì, contribuzione il 100% della quota di T.F.R. da maturare nell'anno, pari al 6,91% della retribuzione utile per il T.F.R., 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. E' fatta salva la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo nei limiti della normativa vigente pro-tempore ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.
7. La contribuzione di cui al presente articolo decorre dalla data di operatività del Fondo.
8. In caso di mancato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente stabiliti, il soggetto di cui al punto 13, comma 3, è tenuto al versamento dei contributi dovuti, maggiorati, a titolo di indennizzo, di una percentuale corrispondente al tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla Banca centrale europea, incrementato, al più, di 2 punti.

---

<sup>30</sup> Con l'Accordo Nazionale 27 novembre 2000 si è stabilito che "a partire dal mese di luglio 2001, agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale alla data del 31.12.95, il contributo aziendale è incrementato dell'1%, sulla base retributiva prevista dall'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, che andrà successivamente rivisitato in adeguamento alle normative di legge. Con la medesima decorrenza agli altri lavoratori aderenti sarà riconosciuto il medesimo contributo aggiuntivo dell'1%, il cui costo complessivo sarà a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003"

### **13. Adesione e permanenza nel Fondo**

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.
2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dall'Organo di vigilanza sui fondi pensione.
3. A seguito dell'adesione, il lavoratore, per il tramite dell'impresa, e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.
4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa per qualsiasi causa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato alla retribuzione effettiva prevista per ciascuna causa.

### **14. Prestazioni**

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.
2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione effettiva al Fondo.
3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità, risolto il rapporto di lavoro, si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.
4. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della sussistenza dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.
5. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge per l'erogazione dei vitalizi.  
Nella stipula delle convenzioni per l'erogazione delle prestazioni, il Consiglio di amministrazione terrà conto dell'esigenza di superare le attuali diversità di trattamento che vi sono per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici.
6. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente pro-tempore.
7. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale.



8. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso.

La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

9. Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo.

Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

10. In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dagli aventi diritto secondo le vigenti disposizioni di legge. In mancanza di tali soggetti, 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 sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato al Fondo.

Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

12. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

13. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

#### **15. Cessazione dell'obbligo di contribuzione**

1. La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo contributivo cessa secondo le previsioni di cui al successivo punto 16.

3. In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato, mediante comunicazione scritta all'impresa che la trasmetterà al Fondo, può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio successivo. Tale facoltà non può essere esercitata prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza presso il Fondo, fermo restando che la liquidazione della posizione individuale, comprensiva del capitale maturato e dei relativi rendimenti, avrà luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle condizioni previste dallo statuto, in conformità a quanto disposto dalla legge. Il

ripristino dell'obbligazione contributiva è consentito, in qualsiasi momento, per una sola volta.

4. Durante il periodo di sospensione dell'obbligazione contributiva il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.
5. Il lavoratore associato che in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non si avvalga delle facoltà di cui al successivo punto 16, ha la facoltà di mantenere la posizione accumulata presso il Fondo, alle condizioni previste dal regolamento di attuazione.

## **16. Trasferimenti**

1. Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso il Fondo a:
  - a) altro fondo pensione complementare cui il lavoratore acceda in relazione a nuova attività (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente);
  - b) ad un fondo pensione complementare non istituito con accordi sindacali. Il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, comunque, non prima che siano trascorsi cinque anni di associazione al Fondo.
2. L'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell'impresa cessa con il mese successivo alla richiesta di trasferimento nel caso di cui alla lettera a); nella ipotesi di cui alle lettere b) le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.
3. Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso ed avviene entro sei mesi dalla richiesta nei casi di cui alla lettera a) ed entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo nei casi indicati alla lettera b) .

## **17. Spese per la gestione del Fondo**

1. All'atto dell'associazione del singolo lavoratore si procederà, secondo quanto contrattualmente stabilito dalle parti istitutive, al versamento per ciascun lavoratore iscritto di un importo di L. 10.000 (Euro 5,16) a carico dell'azienda e di L.10.000 (Euro 5,16) a carico del lavoratore, quale quota di adesione.
2. Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede, in via prioritaria, con la quota di Adesione, con il rendimento del Fondo di riserva di cui al comma 4 del presente punto ed eventualmente con l'utilizzazione di una quota parte 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.

*(R. Fondi preesistenti a livello locale)*

Relativamente ai Fondi preesistenti a livello locale si conviene 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 Fondo nazionale di previdenza complementare.

L'obbligazione di cui al comma 7 del punto 19 trova applicazione anche nei confronti delle aziende autoferrotranviarie che già concorrono alla contribuzione relativa ai fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare.

Nei confronti delle aziende di cui al periodo precedente trova, altresì, applicazione l'obbligo di cui al comma 4 del punto 17, salvo che presso le stesse non sia istituito un apposito Fondo di previdenza complementare costituito prima del 15 novembre 1992 e le organizzazioni stipulanti il presente accordo non concordino di destinare l'importo di che trattasi alla forma previdenziale aziendale. Resta salvo l'obbligo, per tali fondi, di indicare separatamente detto importo nel momento dell'eventuale trasferimento delle posizioni individuali al Fondo nazionale]

**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 L 20.000 (Euro 10,32) 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.

#### **Art. 54**

##### **Sicurezza sul lavoro, attività nocive**

*(art. 2 A.N. 11.4.95)*

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

In tale quadro potranno essere considerate, tra l'altro, le problematiche riguardanti i requisiti fisici ai fini della garanzia dell'esercizio e la individuazione di eventuali fattispecie da ricondurre alle malattie professionali a rischio.

#### **Art. 55**

##### **Tossicodipendenti ed etilisti**

*(art. 13 A.N. 2.10.89; art. 5 A.N. 11.4.95)*

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

Parimenti, le aziende potranno concedere a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, periodi di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute delle 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.

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.

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

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

#### **Art. 56**

#### **Tutela dei soggetti portatori di handicap<sup>31</sup>** (art. 14 A.N. 2.10.89; art. 3 A.N. 11.4.95)

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.

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.

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.

#### **D.Lgs. 151/2001**

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con *handicap* in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, i genitori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

---

<sup>31</sup> La norma contrattuale deve essere integrata e/o coordinata con le disposizioni di cui all'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 e di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con *handicap* in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con *handicap* in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con *handicap* in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con *handicap* in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa<sup>(12)</sup>.

I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

I permessi di cui ai commi precedenti si cumulano con i permessi parentali.

### **Legge n. 104/1992**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap* in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap* in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con *handicap* in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno <sup>(27)</sup>.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'*articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971*, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo *articolo 7 della legge n. 1204 del 1971*, nonché quelle contenute negli *articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*.

Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità <sup>(33) (34)</sup>.

### **Art. 57<sup>32</sup>**

#### **Pari opportunità ed azioni positive**

*(art. 15 A.N. 2.10.89; art. 1 A.N. 11.4.95; art. 16 A.N. 25.7.97)*

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

---

<sup>32</sup> La norma contrattuale deve essere integrata e/o coordinata con le disposizioni di cui al D.Lgs 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"

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

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

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

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.

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

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

### **Art. 58<sup>33</sup>**

#### **Permessi parentali** (art. 4 A.N. 11.4.95)

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

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

#### **D.Lgs. 151/2001**

(art.32)

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

---

<sup>33</sup> La norma contrattuale deve essere integrata e/o coordinata con le disposizioni di cui agli artt. 32 e 33 del D.Lgs. 151/2001.



- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(art 33)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

**Art. 59**  
**Volontariato**  
(art. 6 A.N. 11.4.95)

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 aziendalmente.

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

**Art. 60**  
**Molestie sessuali**  
(art. 15 A.N. 25.7.97)

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

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.

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

**Art. 61**  
**Patente di guida – Disciplina per il recupero dei punti**  
*(art. 10 A.N. 18.11.2004)*

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.

**TITOLO X**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 62**  
**Inscindibilità delle norme contrattuali**  
*(art. 9 A.N. 27.11.2000)*

Le disposizioni del presente C.C.N.L., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Restano in vigore tutte le normative contrattuali nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.

**Art. 63**  
**Cessione o trasformazione di azienda**  
*(art. 71 C.C.N.L. 23.7.76; art 7 A.N. 18.11.2004)*

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.

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 C.C.N.L. 23.07.76 e successivi accordi nazionali modificativi ed integrativi.

Viene inoltre assicurata l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza.

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

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

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

**Art. 64**  
**Dichiarazione di esigibilità**  
*(art. 11 A.N. 27.11. 2000)*

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.

In mancanza di comportamenti aziendali coerenti verrà attivata la procedura di cui all'articolo 5 del presente contratto.

**Art. 65**  
**Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal ..... e scade il ....

**TITOLO XI**  
**DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ANAV**

Al personale adibito ai pubblici servizi di trasporto cui non trovano applicazione le disposizioni del regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 1054/1960 compresi gli avventizi di cui all'articolo 8 del R.D. 148/1931, oltre a quanto stabilito dal presente testo unico - con esclusione dell'articolo 44 e del successivo Titolo XII - si applica la normativa integrativa prevista dai seguenti articoli. Per il trattamento economico e normativo di malattia ed infortunio le disposizioni di cui al successivo articolo 71 sostituiscono, sino al 31.12 2008, quelle previste all'articolo 44 del presente contratto.

**Art. 66**  
**Assunzione**

(art. 59 C.C.N.L. 23.7.76)

L'assunzione viene comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la figura professionale ed il parametro attribuiti e le mansioni più significative cui deve attendere;
- 3) la durata del periodo di prova;
- 4) sede di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta di identità o documento equipollente;
- 2) eventuali documenti di abilitazione necessari per lo svolgimento delle mansioni proprie della figura professionale assegnata;
- 3) il libretto di lavoro;
- 4) il codice fiscale e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Il personale si distingue in:

- a) personale in prova, per il periodo e con le modalità di cui al successivo articolo 67;
- b) personale effettivo;
- c) personale assunto a termine di cui all'articolo 9, lettera A) del presente contratto.

#### **Art. 67**

#### **Periodo di prova**

(art. 60 C.C.N.L. 23.7.76)

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

Il periodo di prova è ridotto a due mesi per i lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Durante il detto periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento per volontà di ciascuna delle parti e senza preavviso.

Qualora avvenga la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Durante il periodo di prova il personale ha diritto alla retribuzione normale relativa alla figura professionale attribuita.

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

**Art. 68**  
**Mutamento mansioni**  
(art. 62 C.C.N.L. 23.7.76)

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.

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.

*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. 69**  
**Permessi e assenze**  
(art. 63 C.C.N.L. 23.7.76)

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

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui al successivo articolo 72.

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.

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

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

**Art. 70**  
**Ritiro della patente**  
(art. 64 C.C.N.L. 23.7.76)

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

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre i cinque anni di anzianità.

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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

**Art. 71**  
**Malattia e Infortunio**  
(Addendum all'A.N. 15.11.2005)

**A) TRATTAMENTO DI MALATTIA**

Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro:

con decorrenza 1 luglio 2006:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 16;
- dal 4° al 180° giorno di malattia l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari al 100% della retribuzione normale come sopra definita.

con decorrenza 1 gennaio 2007:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale del 27.11.2000;
- dal 4° al 180° giorno l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel

periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

con decorrenza 31 dicembre 2008

Il trattamento economico di malattia sarà quello previsto dall'articolo 42 del presente contratto, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

## **B) INFORTUNIO SUL LAVORO**

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 16;
- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantisce: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto dalla precedente lettera A), secondo alinea; con decorrenza 1 luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto dalla lettera A), quarto alinea del presente articolo.

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

## **C) DISPOSIZIONI COMUNI**

Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

Gli importi dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> 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.

## **D) CLAUSOLE FINALI**

E' confermata la disciplina legale, contrattuale ed amministrativa vigente in materia di malattia e infortunio sul lavoro non in contrasto con il presente accordo. Nell'ambito del prossimo rinnovo del C.C.N.L., le Parti si impegnano a rivedere la disciplina vigente al fine di realizzare, tenuto conto del diverso status giuridico dei lavoratori, la perequazione al trattamento normativo già previsto con l'Accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano

(quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei d 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

**Art. 72**  
**Disposizioni disciplinari**  
(art. 66 C.C.N.L. 23.7.76)

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

- rimprovero verbale;
  - rimprovero scritto;
  - multa;
  - sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
  - licenziamento.
- 1) Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.
  - 2) 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.

- 3) E' punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione, fino ad un massimo di 4 giorni, il lavoratore che:
  - a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
  - b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;



- c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;
  - d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
  - e) sia trovato addormentato sul lavoro;
  - f) pronunci apprezzamenti offensivi o schernevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
  - g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;
  - h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
  - i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.
- 4) Sono passivi di licenziamento senza preavviso i lavoratori colpevoli di :
- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;
  - b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
  - c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
  - d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
  - e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del 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. 73**  
**Responsabilità dell'autista**  
(art. 67 C.C.N.L. 23.7.76)

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. 74**

##### **Conservazione del materiale e delle merci - Danni e trattenute per risarcimento**

*(art. 68 C.C.N.L. 23.7.76)*

Al personale viaggiante nell'ambito del normale orario di lavoro è affidata la piccola manutenzione e la pulizia delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento.

Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che il personale è limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario di lavoro previsto all'articolo 11.

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

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

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

L'importo del risarcimento, nella misura convenuta del danno, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

#### **Art. 75**

##### **Conservazione del posto**

*(art. 69 C.C.N.L. 23.7.76)*

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'incarico.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio e l'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione.

Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

#### **Art. 76**

##### **Preavviso**

(art. 70 C.C.N.L. 23.7.76)

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

Per il personale impiegatizio rimane in atto nella misura di:

- fino a 5 anni: prima categoria 2 mesi - seconda categoria un mese e mezzo – terza categoria un mese;
- oltre i 5 e fino ai 10 anni: prima categoria 3 mesi - seconda categoria 2 mesi - terza categoria 1 mese e mezzo;
- oltre 10 anni: prima categoria 4 mesi - seconda categoria 2 mesi e mezzo – terza categoria 2 mesi.

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

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

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

**TITOLO XII**  
**TRATTAMENTO NORMATIVO DEGLI ADDETTI ALL'AREA OPERATIVA**  
**SERVIZI AUSILIARI DELLA MOBILITÀ**

*(Allegato A) A.N. 27.11.2000)*

**Art. 77**

**Campo di applicazione**

Le disposizioni di cui al presente titolo, 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 testo unico per le materie non espressamente regolate dalle seguenti disposizioni.

**Art. 78**

**Assunzione**

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;

d) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11-11-1983, n. 638;
- j) eventuali altri documenti e certificati.

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

### **Art. 79** **Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Area professionale 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup>	6 mesi
Area professionale 3 <sup>^</sup>	2 mesi
Area professionale 4 <sup>^</sup>	1 mese

Il periodo indicato per le aree professionali 1<sup>^</sup> e 2<sup>^</sup> è computato in giorni di calendario. I periodi indicati per le restanti aree professionali sono di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la figura professionale attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità aggiuntive e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

### **Art. 80** **Orario di lavoro**

Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia di orario di lavoro di cui alla legge 15 marzo 1923, n. 692 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

### **Art. 81** **Assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo articolo 88.

### **Art. 82** **Aspettativa non retribuita**

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dal successivo articolo 83.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

### **Art. 83** **Malattia**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo articolo 91.

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 90, ultimo comma.

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*

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 90, ultimo comma.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

#### *Trattamento economico di malattia*

Durante il periodo di malattia di cui al presente articolo, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'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:
  - 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
  - 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;
  - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29-2-1980, 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.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

#### **Art. 84 Infortunio**

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal precedente articolo 84, al paragrafo "Periodo di comportamento".

Superato il termine di conservazione del posto come sopra indicato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, quest'ultimo rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

#### *Trattamento economico di infortunio*

Ai sensi dell'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.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5 al 20;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

#### **Art. 85**

#### **Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio**

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai precedenti articoli 84 e 85, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso di infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180 giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

#### **Art. 86** **Maternità**

##### **A) Astensione dal lavoro**

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8 marzo 2000, n.53.



Ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente di cui al D.lgs.n.626/1994, a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria pre-parto portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. In tal caso, i restanti quattro mesi di godimento della astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.

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

La lavoratrice (ovvero il lavoratore relativamente al periodo di astensione obbligatoria post-partum di cui sopra) ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata (ovvero il lavoratore nei termini di cui sopra) nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, 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.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ed i periodi di astensione facoltativa indennizzata, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

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

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.

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.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore, ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, salvo i casi previsti dall'art.3, comma 4, della legge n.53/2000.

Nei confronti delle lavoratrici/ori assunte/i a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33.

Le disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi od affidatari, ai sensi dell'art.3, comma 5, della legge n.53/2000<sup>34</sup>.

#### *B) Permessi per assistenza al bambino*

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.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art.10, comma 1, legge n.1204/1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

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

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9-12-1977, n. 903.

---

<sup>34</sup> Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute negli articoli 36, 45, 50, 61 e 62 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151° seguito dell'intervenuta abrogazione del comma 5 dell'articolo 3 della Legge n. 53/2000.

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.

La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

### *C) Normativa*

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15 giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15-10-1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/ore ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Ai sensi della Legge 31-3-1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione.

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

## **Art. 87**

### **Sospensione**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

## **Art. 88**

### **Obblighi del prestatore di lavoro**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo nazionale e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

### **Art. 89 Preavviso**

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup>	60 giorni di calendario
per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 <sup>^</sup>	45 giorni di calendario
per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 <sup>^</sup>	30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup>	90 giorni di calendario
per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 <sup>^</sup>	60 giorni di calendario
per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 <sup>^</sup>	45 giorni di calendario

b) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup>	120 giorni di calendario
per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 <sup>^</sup> calendario	75 giorni di
per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 <sup>^</sup> calendario	60 giorni di

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

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

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

Ai sensi del 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. 90 Provvedimenti disciplinari**

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

### *Codice disciplinare*

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 della legge 20-5-1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20-5-1970, n. 300.

### *Normativa provvedimenti disciplinari*

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

#### **Art. 91**

#### **Cessione o trasformazione di azienda**

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

#### **Art. 92**

#### **Norma finale**

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