

AUTOFERROTRANVIERI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti
dalle aziende private esercenti autolinee in concessione*

IPOSTESI DI ACCORDO 25 LUGLIO 1997 (*)

(Scadenza: 31 dicembre 1999)

ACCORDO DI RINNOVO PRELIMINARE

2 MARZO 2000

rinnovato

27 NOVEMBRE 2000 ()**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2000 - Scadenza: 31 dicembre 2003)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2001*

rinnovato per la parte economica

20 DICEMBRE 2003

(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2003)

rinnovato

IPOSTESI DI ACCORDO 14 DICEMBRE 2004 (*)**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2004 - Scadenza: 31 dicembre 2007)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2005*

rinnovato per la parte economica

14 DICEMBRE 2006

(Decorrenza: 1° gennaio 2006 - Scadenza: 31 dicembre 2007)

Parti stipulanti

ANAV
ASSTRA
e
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

N.B.: Per l'istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare si vedano gli accordi 23 aprile 1998 e 18 dicembre 2000.

(*) Integrata, per la regolamentazione del lavoro interinale, dall'intesa 26 luglio 1999 riportata in calce.

(**) Integrato dall'accordo 8 febbraio 2001 sulla classificazione del personale addetto alla navigazione interna lacuale e

dall'accordo 15 ottobre 2001 per la determinazione in Euro degli elementi retributivi riportati in calce.
(***) Integrato dagli accordi 19 settembre e 15 novembre 2005 in materia di malattia ed infortunio.

(I testi degli accordi sono riportati in calce al c.c.n.l.)

Testo dell'ipotesi di accordo

Art. 1

(Relazioni industriali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti concordano di aggiornare il sistema di relazioni industriali in coerenza e in applicazione dei principi contenuti nel Protocollo Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993, nella condivisione del 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 e alle conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

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

Pertanto le parti si 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 nonchè ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Informazione e consultazione

Considerata la necessità di valutare con attenzione il processo di trasformazione e riforma del settore e le relative implicazioni istituzionali ed organizzative le parti convengono di istituire una sede a livello nazionale, di verifica ed approfondimenti congiunti.

Tale sede di consultazione ed informazione avrà di norma cadenza annuale, potrà avere come oggetto questioni di obiettiva rilevanza attinenti il c.c.n.l. e potrà essere attivata comunque anche a richiesta di una delle parti nel caso si verificano profondi cambiamenti che coinvolgano le prospettive del settore e i livelli occupazionali.

In ottemperanza all'art. 9 della legge n. 125/1991 e al decreto del Ministro del lavoro del 17 luglio 1996, le aziende illustreranno, alle organizzazioni sindacali e ai Comitati per le pari opportunità ove esistenti, nei tempi previsti dalla legge stessa, il rapporto sul personale.

Sarà, altresì, previsto un livello di consultazione territoriale e nazionale sulla riforma del trasporto pubblico locale.

Formazione ed aggiornamento professionale

Le parti riconoscono importanza strategica alla valorizzazione professionale delle risorse umane.

In questo contesto particolare cura sarà prestata, a livello locale, alla formazione del personale dipendente.

In tema di formazione dei rappresentanti per la sicurezza, le questioni della sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro di cui al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni saranno oggetto costante, come previsto dall'accordo nazionale 28 marzo 1996 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in tema di sicurezza negli ambienti di lavoro, delle attività formative aziendali che coinvolgeranno altresì il personale dipendente.

Il rappresentante per la sicurezza sarà consultato dall'azienda in merito ai contenuti della formazione ed alle metodologie di insegnamento.

Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

- sul c.c.n.l.
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti, modalità e tempi previsti dal c.c.n.l.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il c.c.n.l. è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

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

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

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, ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

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

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

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

E' abrogato l'art. 2, lettera a) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

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'art. 6 del presente accordo.

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

1. Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtarporti, ANAC, FENIT, FILT-CGIL, FILT-CISL E UIL-TRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale - si conviene:

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

Di conseguenza si stabilisce:

- una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del Protocollo che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del Protocollo stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;

- 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 trasporti pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali.

Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della Rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

2. Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 di cui alla "Premessa" 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 regolamentazione 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 e alle conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

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

Pertanto, le parti si 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, nonchè ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

		A	A Euro
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	942,53
Professional	230	1.679.000	867,13
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	1.679.000	867,13
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	791,73
Coordinatore	210	1.533.000	791,73
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	791,73
Capo unità tecnica	205	1.496.500	772,88
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	772,88
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	761,57
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	727,64
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	727,64
Capo stazione	193	1.408.900	727,64
Assistente coordinatore	193	1.408.900	727,64
Tecnico di bordo	190	1.387.000	716,33
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	716,33
Capo operatori	188	1.372.400	708,79
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	689,93
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	689,93
Operatore certificatore	180	1.314.000	678,62
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	671,08
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	659,77
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	659,77
Operatore tecnico	170	1.241.000	640,92
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	640,92
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	622,07
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	622,07
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	603,22
Operatore di gestione	158	1.153.400	595,68
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	595,68
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	595,68
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	595,68
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	584,37
Assistente alla clientela	154	1.124.200	580,60
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	576,83
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	569,29
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	1.058.500	546,67
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	539,13
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	524,05
Operatore della mobilità	138	1.007.400	520,28
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	508,97
Operatore di scambi cabina	135	985.500	508,97
Operatore di ufficio	130	949.000	490,12
Operatore di manutenzione	130	949.000	490,12
Collaboratore di esercizio	129	941.700	486,35
Operatore di manovra	123	897.900	463,73
Capo squadra ausiliari	121	883.300	456,19

Operatore generico	116	846.800	437,34
Ausiliario	110	803.000	414,71
Ausiliario generico	100	730.000	377,01

		<i>B</i>	<i>B Euro</i>
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Indennità di contingenza + E.d.r.</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.074.240	554,80
Professional	230	1.065.738	550,41
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	1.065.738	550,41
Coordinatore di esercizio	210	1.057.963	546,39
Coordinatore	210	1.057.963	546,39
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.057.963	546,39
Capo unità tecnica	205	1.057.963	546,39
Coordinatore di ufficio	205	1.057.963	546,39
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.057.963	546,39
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.050.204	542,39
Addetto all'esercizio	193	1.050.204	542,39
Capo stazione	193	1.050.204	542,39
Assistente coordinatore	193	1.050.204	542,39
Tecnico di bordo	190	1.050.204	542,39
Macchinista (Pos. 4)	190	1.050.204	542,39
Capo operatori	188	1.046.568	540,51
Macchinista (Pos. 3)	183	1.046.568	540,51
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.046.568	540,51
Operatore certificatore	180	1.044.849	539,62
Coordinatore della mobilità	178	1.044.849	539,62
Collaboratore di ufficio	175	1.044.849	539,62
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.044.849	539,62
Operatore tecnico	170	1.044.849	539,62
Addetto alla mobilità	170	1.044.849	539,62
Macchinista (Pos. 2)	165	1.039.009	536,60
Capo treno (Pos. 3)	165	1.039.009	536,60
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.039.009	536,60
Operatore di gestione	158	1.039.009	536,60
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.039.009	536,60
Operatore di movimento e gestione	158	1.039.009	536,60
Capo treno (Pos. 2)	158	1.039.009	536,60
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.033.152	533,58
Assistente alla clientela	154	1.033.152	533,58
Macchinista (Pos. 1)	153	1.033.152	533,58
Operatore qualificato della mobilità	151	1.033.152	533,58
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	1.033.152	533,58
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.033.152	533,58
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	40	1.033.152	533,58
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Capo treno (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.033.152	533,58
Operatore della mobilità	138	1.033.152	533,58
Capo squadra operatori di manovra	135	1.026.599	530,19
Operatore di scambi cabina	135	1.026.599	530,19
Operatore di ufficio	130	1.026.599	530,19

Operatore di manutenzione	130	1.026.599	530,19
Collaboratore di esercizio	129	1.026.599	530,19
Operatore di manovra	123	1.026.599	530,19
Capo squadra ausiliari	121	1.021.495	527,56
Operatore generico	116	1.021.495	527,56
Ausiliario	110	1.021.495	527,56
Ausiliario generico	100	1.015.000	524,20

		C	C Euro
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	74.188	38,31
Professional	230	68.253	35,25
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	68.253	35,25
Coordinatore di esercizio	210	62.318	32,18
Coordinatore	210	62.318	32,18
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	62.318	32,18
Capo unità tecnica	205	60.834	31,42
Coordinatore di ufficio	205	60.834	31,42
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	59.944	30,96
Specialista tecnico/amministrativo	193	57.273	29,58
Addetto all'esercizio	193	57.273	29,58
Capo stazione	193	57.273	29,58
Assistente coordinatore	193	57.273	29,58
Tecnico di bordo	190	56.383	29,12
Macchinista (Pos. 4)	190	56.383	29,12
Capo operatori	188	55.789	28,81
Macchinista (Pos. 3)	183	53.888	27,83
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	53.888	27,83
Operatore certificatore	180	53.415	27,59
Coordinatore della mobilità	178	52.822	27,28
Collaboratore di ufficio	175	51.986	26,85
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	51.986	26,85
Operatore tecnico	170	50.448	26,05
Addetto alla mobilità	170	50.448	26,05
Macchinista (Pos. 2)	165	48.964	25,29
Capo treno (Pos. 3)	165	48.964	25,29
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	47.726	24,65
Operatore di gestione	158	47.726	24,65
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	47.726	24,65
Operatore di movimento e gestione	158	47.726	24,65
Capo treno (Pos. 2)	158	47.726	24,65
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	45.996	23,75
Assistente alla clientela	154	45.700	23,60
Macchinista (Pos. 1)	153	45.403	23,45
Operatore qualificato della mobilità	151	44.809	23,14
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	43.028	22,22
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	42.435	21,92
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Capo treno (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	40.776	21,06
Operatore della mobilità	138	40.776	21,06

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 A.P.A. già acquisito nella qualifica di provenienza ricalcolato sulla base del valore corrispondente al livello retributivo raggiunto, nonchè le frazioni di biennio maturate.

Sono abrogati ed interamente sostituiti dalla presente disciplina gli artt. 7 e 8 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 nonchè l'art. 3 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 come modificato dal punto relativo all'anno 1984, lett. a), del 17 giugno 1982.

Art. 4

(Nuovo 3° elemento salariale e trattamenti sostitutivi)

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

Art. 5

(Trattamento di fine rapporto)

E' abrogato l'articolo 6 del c.c.n.l. 12 luglio 1985.

Art. 6

(Premio di risultato)

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

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

Al fine di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti nonchè 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'art. 2, lettera c), dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

Gli accordi aziendali individueranno:

- i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
- le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione;
- i parametri ed i criteri di misurazione della performance generale o delle performances 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'art. 3 del c.c.n.l. 12 luglio 1985, 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 di risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati.

Il premio, non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 e successive modificazioni, 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 precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).

All'articolo 2, lettera c), dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991, il riferimento agli articoli 2 e 3 dell'accordo nazionale 27 febbraio 1987, è sostituito con il riferimento al presente articolo.

Sono abrogati l'articolo 3 del c.c.n.l. 23-7-1976, i commi 2 e 3 della seconda parte del c.c.n.l. 17 giugno 1982, l'accordo nazionale 20 maggio 1983, gli artt. 3, lett. f), e 5 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985, i punti 2 e 3 dell'accordo nazionale 27 febbraio 1987 e ogni altra 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. 7

(Materie ed istituti riservati all'area nazionale)

L'art. 2 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 così come modificato dall'art. 2 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 è così sostituito:

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

- anzianità di servizio;
- inquadramento del personale;
- quadri;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- competenze accessorie unificate;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- festività;
- traslochi;
- indennità di buonuscita e trattamento di fine rapporto, salva la disciplina di secondo livello;
- relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;
- diritti sindacali;
- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- benemerienze nazionali;
- previdenza complementare;
- congedo matrimoniale;
- contratti atipici: apprendistato (trattamento economico e normativo), contratti a tempo parziale, contratti a termine e contratti di formazione e lavoro;
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- esclusioni ex art. 25 della legge n. 223/1991;
- trattamento di malattia;
- maternità;

- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
 - disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero di cui alla legge n. 146/1990;
 - regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);
 - norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, etc.);
 - diritti sociali ed individuali: pari opportunità ed azioni positive; permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori ed utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espanti, 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. 8
(Orario di lavoro)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

A tale scopo, viene concordato quanto segue:

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

2) Aziendalmente, entro tre mesi dalla stipula del presente contratto, di intesa tra le parti, dovrà essere realizzata operativamente la necessità di avvicinare al massimo con l'obiettivo di raggiungere la coincidenza tra la prestazione effettiva e l'orario contrattualmente vigente a livello nazionale 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.

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

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

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

Sono abrogati gli articoli 10 e 12 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995.

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

4) di integrare le norme sull'orario con le seguenti:

- la durata settimanale dell'orario di lavoro è realizzata come media nell'arco di 17 settimane;
- a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'articolo 6 dello stesso c.c.n.l., ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;
- nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'articolo 8 del c.c.n.l. 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattato nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che, entro sei mesi, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese;
- nell'ambito delle procedure previste nell'Allegato 1 si conviene che, qualora non si pervenisse ad intese relativamente al punto precedente, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;
- le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro definito dal c.c.n.l., con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronti in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato;
- il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà compreso nei costi definiti dal rinnovo del secondo biennio;
- fermo restando che nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa 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, dovrà essere definita una clausola di garanzia a livello nazionale;
- sarà oggetto di approfondimento la fattispecie di regimi d'orario differenziati, per effetto della concessione di giornate ulteriori di mancata prestazione e/o di altri benefici orari, al fine dell'adeguamento all'orario nazionale;

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

Art. 6

(Norme in materia di orario di lavoro)

Con riferimento alle disposizioni integrative del c.c.n.l. previste al punto 4 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, le parti confermano e precisano quanto segue:

a) la durata settimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. Soltanto le modalità di attuazione saranno oggetto di preventivo esame congiunto secondo quanto previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. c) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985;

b) a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

c) nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'art. 8, punto 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese. Qualora non si pervenisse ad intese sulla materia, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

d) la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale nazionale, con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato. Il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà comunque compreso nei costi definiti per il rinnovo del secondo biennio;

e) nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore. A tal fine, le parti a livello aziendale effettueranno esami congiunti preventivi e periodici come previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. C) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985; ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste dall'art. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

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. 14 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, 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. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991;

f) 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. 9

(Contratti atipici)

Si conferma il contenuto dell'articolo 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 con le seguenti modifiche:

A) Contratto a termine ex articolo 23, legge n. 56/1987

Il punto 2) è sostituito dai seguenti:

2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

3) per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi che non sia possibile eseguire in base al normale organico ed ai normali programmi di lavoro.

Al penultimo periodo, dopo le parole 10 mesi, aggiungere: prorogabile nei limiti e con le modalità stabilite dall'articolo 2) della legge 18 aprile 1962, n. 230.

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

B) Lavoro a tempo parziale

Sostituire la lettera m) con la seguente:

m) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro eccedente rispetto all'orario ridotto concordato, in attuazione dei commi 3, lettera c), e 4 dell'articolo 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le ore di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale con la maggiorazione del 9% nei limiti di 12 ore mensili per i part-time orizzontali e di 88 ore annue per i part-time verticali. Il lavoro eccedente l'orario ridotto concordato prestato in giorno festivo sarà compensato con quote orarie maggiorate del 18%.

Sostituire la lettera n) con la seguente:

n) 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.

Contratti a termine e a tempo parziale

Al 1°, 2° e 3° alinea sostituire 30%, 20% e 15% rispettivamente con 35%, 25% e 20%.

C) Contratto di formazione e lavoro

Retribuzione

Inserire, dopo il primo, il seguente periodo:

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dal presente articolo non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo indeterminato.

Trattamento di malattia

E' aggiunto il seguente periodo:

Dal mese successivo a quello di stipula del presente accordo nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del successivo paragrafo intitolato Retribuzione.

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

Utilizzo del C.F.L.

E' abrogato il primo periodo.

Il secondo comma è sostituito dal seguente:

Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto e formazione lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Dichiarazione delle parti

In relazione al contenuto dell'accordo sul lavoro del 24 settembre 1996 e a quanto dello stesso recepito nel recente provvedimento di legge in materia di promozione dell'occupazione (legge 24 giugno 1997, n. 196), le parti convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo nazionale per armonizzare la disciplina contrattuale contenuta nel c.c.n.l. e per verificare congiuntamente le modalità di applicazione nel settore delle nuove tipologie di rapporti di lavoro individuate dalla legislazione.

Art. 10

(Linee generali della riforma dell'inquadramento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con la sottoscrizione del Protocollo di intesa del 10 aprile 1997 le parti hanno fissato, tra le altre tematiche, gli obiettivi e le linee di intervento in tema di riforma del sistema classificatorio.

E' stato infatti espressamente sancito che in tempi assai ravvicinati venga definito il nuovo assetto classificatorio del personale autoferrotranviario.

In questo contesto, le parti convengono di definire entro il 31 dicembre 1997 il nuovo sistema classificatorio, da collocare all'interno delle compatibilità economiche del secondo biennio contrattuale, secondo le seguenti linee generali ed applicate nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale dell'azienda e nell'ambito del vigente modello delle relazioni industriali.

Tale assetto è da attuare attraverso il passaggio dall'attuale sistema articolato per livelli, ad uno nuovo basato su aree produttive ed aree professionali, all'interno delle quali è possibile prevedere una pluralità di parametri retributivi in cui il personale possa essere collocato in funzione delle esigenze della organizzazione aziendale nonché dello sviluppo della professionalità, della positiva valutazione della competenza, del merito e del grado di conoscenza acquisiti, secondo modalità e criteri oggettivi da concordare.

In questo ambito è concepito un complessivo assetto del sistema classificatorio in grado di supportare un nuovo modello di struttura organizzativa aziendale, attraverso la sostituzione degli attuali livelli di inquadramento con aree professionali, la ricomposizione delle mansioni e l'attenuazione delle caratteristiche gerarchiche dell'organizzazione, ricomprendendo, altresì, professionalità e profili attualmente non presenti nel vigente sistema classificatorio.

Il nuovo assetto classificatorio dovrà basarsi sui concetti di Aree produttive e di Aree professionali in cui:

- per Aree produttive, che potranno essere articolate in relazione alle diverse modalità di trasporto (su gomma, su ferro, su via d'acqua), si intendono macro entità che aggregano funzioni ed attività omogenee, quali ad esempio:

- Area produttiva Esercizio (E)
- Area produttiva Impianti/manutenzione (M)
- Area produttiva Gest. sviluppo-amministrazione (U)
- Area produttiva Ausiliaria (AG).

- Per Aree professionali si intendono, invece, l'insieme delle caratteristiche, dei requisiti, delle competenze e delle responsabilità che identificano un ambito professionale ampio ma omogeneo.

Ciascuna area professionale, al fine di porre le basi per forme di gestione e politiche delle risorse umane, ricomprende una pluralità di parametri retributivi crescenti, a partire da quello di base inferiore a quello in atto, che non esclude il ricorso al C.f.I.

Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro continueranno ad essere effettuate secondo le norme di cui all'accordo nazionale 11 aprile 1995 e prevederanno, al momento del passaggio a tempo indeterminato, l'inquadramento previsto dal nuovo sistema classificatorio.

Il riconoscimento del parametro retributivo è collegato al merito ed alla competenza positivamente accertata, secondo modalità e criteri oggettivi da concordare nelle linee generali in fase di definizione del nuovo inquadramento, nonché attraverso un adeguato sistema formativo e la previsione di percorsi professionali ed economici. Nella determinazione dei predetti criteri e modalità si terrà conto delle diverse condizioni organizzative ed operative delle aziende del settore, nonché delle classi dimensionali delle medesime.

Il nuovo sistema dovrà ricomprendere anche le c.d. attività ausiliarie (sosta, parcheggi, ecc.), attraverso l'individuazione di soluzioni coerenti con le condizioni di mercato.

Nelle more di tale definizione, allo scopo di determinare situazioni di certezza contrattuale e giuridica - vista l'intesa del 10 aprile 1997 - e di favorire con ciò anche opportunità occupazionali, le parti convengono quanto segue:

L'area produttiva ausiliaria sopra richiamata potrà prevedere una o più figure professionali di tipo operativo in relazione alle dimensioni e/o alle modalità organizzative delle attività riguardanti la sosta ed i parcheggi, etc.

Fra tali attività vanno ricompresi anche i compiti di prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di sosta, di cui alla legge 15 maggio 1997, n. 127, art. 17, comma 132.

In via transitoria, in attesa della completa definizione dell'assetto delle figure professionali dell'area ausiliaria che, in ogni caso, dovrà essere coerente con i presenti criteri e contenuti, verranno fissate, entro il 10 agosto 1997, le retribuzioni tabellari e relativi parametri per ciascuna delle seguenti figure professionali:

- la prima ricomprendente prevalentemente attività di supporto ed ausilio alla clientela;
- la seconda ricomprendente prevalentemente attività di prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di sosta di cui anche al citato art. 17, comma 132, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

Nell'attuale fase transitoria, in attesa della definizione delle nuove norme, laddove le modalità organizzative della sosta e dei parcheggi lo rendessero utile, in sede aziendale, potrà essere previsto l'accorpamento delle indicate tipologie di attività.

Viene prevista un'area professionale quadri.

Il collocamento in una determinata area produttiva ed in una specifica area professionale dovrà comunque garantire le flessibilità vigenti e quelle in atto aziendali, nonché consentire, con criteri e modalità da definire aziendali, la mobilità del lavoratore anche nelle mansioni tipiche di altre aree produttive/professionali, nel rispetto delle norme vigenti.

Fermo restando che il nuovo inquadramento dovrà comunque contribuire a realizzare la riduzione in modo strutturale della dinamica del costo del lavoro, le parti convengono che nelle aree produttive strategiche, per le figure tipiche, verranno individuati parametri retributivi ulteriori in termini di sviluppo professionale rispetto all'attuale scala parametrica.

In tale ambito, per l'attuale qualifica di agente di movimento, viene individuato un parametro retributivo ulteriore da riconoscere al conseguimento di un ulteriore periodo di guida effettiva e al verificarsi di altre condizioni che verranno concordate tra le parti. Per il personale in servizio tale risultato verrà attuato in maniera graduale.

Le parti convengono di porre in essere, nell'ambito del nuovo inquadramento del personale, un sistema retributivo idoneo a consentire la revisione di quanto previsto dal paragrafo 7, lettera c), dell'accordo nazionale 11 aprile 1995, intitolato Incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei C.f.I..

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

2) di voler pervenire ad un nuovo inquadramento professionale imperniato su quattro aree operative (esercizio, amministrazione e servizi, manutenzione impianti ed officine, servizi ausiliari per la mobilità) e su quattro aree professionali (mansioni gestionali e professionali, mansioni di coordinamento/specialisti, operatori, ausiliari e generici).

Perni del nuovo inquadramento sono:

- un parametro 100 dimensionato per assicurare che lo sviluppo parametrico nelle aree della manutenzione e dei servizi ausiliari siano paragonabili a quelli dei contratti di settori corrispondenti;

- uno sviluppo della figura dell'operatore di esercizio su quattro parametri, assumendo come riferimento i livelli salariali esistenti ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla base dell'attuale parametrizzazione si collocano a 127 e a 166; la modalità d'accesso è di 9 anni di guida effettiva compresi contratti atipici dal primo al secondo, di 7 dal secondo al terzo, di 5 dal terzo al quarto;

- uno sviluppo della figura del macchinista su quattro parametri assumendo come riferimento il livello salariale esistente ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla scala dell'attuale parametrizzazione si collocano a 139 e 173; la modalità d'accesso è identica a quella dell'operatore d'esercizio;

- un posizionamento di due figure professionali dell'area dei coordinatori e specialisti del personale di stazione, la prima assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 175 e la seconda, diversificata secondo la complessità del sistema, assumendo i parametri 184 e 191;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore d'ufficio su 4 parametri, assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore di manutenzione su tre parametri assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159. Si introduce la figura dell'operatore certificatore come figura autonoma e distinta dalle altre figure di operatore assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 164;

- sull'insieme delle altre problematiche della classificazione ed in particolare sulle declaratorie, sui profili professionali e il loro apprezzamento, sulle tabelle di derivazione e sulle norme generali, le parti proseguiranno il lavoro svolto per definire in modo complessivo e coerente la nuova classificazione.

Per le modifiche apportate da ultimo in materia di inquadramento dei lavoratori si veda l'art. 2 dell'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 riportato in calce al testo del c.c.n.l.

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 18 novembre 2004 prevede quanto segue:

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. 148/1931 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 R.S.A./R.S.U. 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'art. 10, comma 7, lett. 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.

E' abrogato l'art. 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 al 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'art. 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 artt. 20/A e 21/A (Federtrasporti e FENIT) e 20/B e 21/B (ANAC) del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni;

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

h) ferma restando la disciplina, i trattamenti economici, nazionali e aziendali, relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13ª mensilità, alla 14ª 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, ancorchè 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 lett. 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'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

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

Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento nè 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'art. 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, ecc., 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 2000, 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, nè può dar 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'art. 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, nè 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, ancorchè determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

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

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

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

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

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

Si intendono richiamate le norme di non discriminazione di cui all'art. 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. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del 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 una durata massima, di norma, pari a:

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

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

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

4. Attività formativa

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

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

5. Rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

6. Retribuzione

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

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro di ingresso per colui che vanta una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale indicato nel progetto. Per colui che non si trova nella condizione predetta sarà attribuito il parametro iniziale della figura professionale al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1^a, di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2^a, di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3^a. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e capotreno 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, nonchè di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa nei termini previsti dal contratto collettivo nazionale (indennità di diaria e trasferta, di lavoro straordinario, festivo e notturno).

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

7. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

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

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

8. Limitazioni sull'utilizzo

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

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonchè 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. 276/2003.

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 1ª, 2ª e 3ª.

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonchè 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, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.

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

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

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

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

2. Svolgimento della formazione

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

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

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

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

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

L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliera 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 dell'"apprendistato professionalizzante" riconoscendo al lavoratore l'attività formativa svolta ed il periodo di tempo già effettuato come apprendista.

3. Avviso comune

Le parti si impegnano a definire un apposito avviso comune sui profili formativi da porre all'attenzione degli Organi competenti entro il 31 gennaio 2005.

D1) Apprendistato (disciplina transitoria)

In attesa dell'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'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'art. 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'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 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 art. 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'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 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'art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

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

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

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonchè 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 c.c.n.l.

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, nè può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con il D.Lgs. 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 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 1ª, 2ª e 3ª 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. 2/A

(Percentuali di utilizzo)

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

a) nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;

b) nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

c) nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

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

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

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

Art. 11

(Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti,

- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

- preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/1993 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;

- ritenuto di poter dare attuazione a quanto previsto dagli articoli 14 e 15 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e dal verbale di accordo 28 marzo 1996, decidono di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il c.c.n.l. una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale.

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

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

- sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.) istituito dal presente accordo:

- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa;

- sulla quota di t.f.r. da maturare nell'anno:

- 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale;

- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni;
- 100% per il lavoratore di prima occupazione.

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2000 prevede quanto segue:

Verbale di riunione (*)

Addì 18 dicembre 2000, presso la sede sociale del Fondo "Priamo", Federtrasporti, Fenit ed ANAV e le Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-Trasporti si sono incontrate per adeguare l'art. 12 della fonte istitutiva, in materia di contribuzioni al Fondo, alla previsione di cui all'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l. degli autotrasportatori 2000-2003.

Conseguentemente, ferma restando la decorrenza prevista nell'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 (fonte istitutiva), a partire dalla retribuzione relativa al mese di luglio 2001, relativamente agli aderenti al Fondo "Priamo", la misura della contribuzione, sempre sulla base retributiva prevista dall'art. 12 della fonte istitutiva, rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori, sarà incrementata come segue:

- 2% a carico azienda;
- 2% a carico del lavoratore.

Le parti istitutive, infine, prendono atto che, con riferimento ai lavoratori aderenti al Fondo con almeno 18 anni di contributi alla data del 31 dicembre 1995, le nuove percentuali di contribuzione sopra indicate, a partire dalla medesima data, comportano alla luce delle normative di legge decorrenti dal 1° gennaio 2001 e concernenti il nuovo regime fiscale dei Fondi pensione, un adeguamento della quota di t.f.r. da destinare al Fondo riferita a tali lavoratori, la quale sarà, pertanto, incrementata di una percentuale pari allo 0,27 con conseguente diminuzione dell'accantonamento annuale. Il costo di tale operazione, per quest'ultimi lavoratori sarà, in linea con quanto previsto dall'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000, a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

(*) Il presente verbale non è inserito nel testo coordinato e ne modifica, pertanto, il contenuto.

Art. 12

(Limiti di età per l'ammissione in servizio)

Il punto 2 del comma 1 dell'articolo 10 del Regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è modificato come segue:

- 2) di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18 anno di età.

Art. 13

(Quadri)

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

Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge n. 190/1985 e individuati nell'ambito degli attuali livelli 1 e 2 potrà essere definito, d'intesa tra le parti, a livello aziendale, un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori predeterminata.

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

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

Art. 14

(Riposo periodico)

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

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

In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo 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 aziendalemente.

*Art. 15
(Molestie sessuali)*

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

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

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

*Art. 16
(Azioni positive)*

In attuazione dell'art. 1, punto a), legge n. 125/1991, al fine di promuovere l'inserimento di forza lavoro femminile, attualmente sottorappresentata nel settore del trasporto pubblico locale, si attueranno soluzioni e misure transitorie che consentiranno di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche per cui è prevista l'assegnazione.

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

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

Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alla legge n. 1204/1971 debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

*Art. 17
(Lavori usuranti)*

Le parti convengono di insediare una commissione paritetica sui lavori usuranti di cui alla legge n. 335/1995.

*Art. 18
(Copertura previdenziale dei periodi di malattia)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono di verificare entro il 31 dicembre 1997, anche nel rispetto della invarianza degli oneri a carico delle aziende, la possibilità di ricercare soluzioni alla copertura previdenziale dei periodi di malattia.

N.d.R.: l'accordo 19 settembre 2005 prevede quanto segue:

Il presente accordo fa parte integrante del c.c.n.l. dei lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, ecc.).

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero altri interventi operatori e malattie debitamente certificate e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5 e 6 del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori 12 mesi. Trascorso il predetto periodo di 30 mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1, del presente accordo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, 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, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

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

A tale specifico riguardo analogo denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinari dall'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5 e 6 del precedente art. 1.

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

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;

- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1 e 2, ed all'art. 3, punti 1 e 2, integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

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

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

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

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

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (Area operativa della mobilità).

Art. 4

(Aspettativa)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, è modificato come segue:

- successivamente alla fattispecie di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute è concessa per una durata massima di 6 mesi senza retribuzione;

- il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";

- fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7 e 8 dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;

- ex contingenza;

- scatti di anzianità;

- TDR;

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000);

- Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

Clausole di salvaguardia

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'art. 1 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente accordo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

Abrogazioni

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148, della legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia nel settore e quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le seguenti discipline negoziali:

- Titolo V del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e precedenti accordi nazionali (11 agosto 1947, 29 ottobre 1963);

- art. 14 del c.c.n.l. 12 marzo 1980;

e quant'altro fosse in contrasto con la presente disciplina.

Validità dell'accordo

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. autoferrotranvieri.

Le parti si incontreranno entro il mese di giugno 2006 per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore, nonché per valutare i costi conseguenti ed inoltre le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

Le parti allegano un verbale aggiuntivo e si impegnano ad allegare le tabelle relative alla distinzione del personale nelle categorie impiegatizie ed operaie.

Verbale aggiuntivo

Fermo restando il trattamento di malattia di cui all'accordo nazionale del 19 settembre 2005, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori similari e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

Detta attività di monitoraggio terrà conto delle distinte modalità di trasporto e delle relative classi dimensionali, e si realizzerà in fasi trimestrali di confronto.

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 3 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

N.d.R.: L'accordo 15 novembre 2005 prevede quanto segue:

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il

lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria), 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.

4. Dal 1° gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali al lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5. primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 180 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 novembre 2000).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'All. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;

- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio. 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.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge. A tale specifico riguardo analogo 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 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 9, comma 5, primo alinea.

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

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;

- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3, commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

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

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

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

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

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (area operativa della mobilità),

Art. 4

(Aspettativa)

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

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

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

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 5

(Clausole di salvaguardia)

1. Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui all'articolo 1, punto 5, del presente Accordo 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^a e 14^a 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^o gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

Art. 6

(Clausola di intenti e validità dell'accordo)

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, la prima entro il mese di giugno 2006, 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.

2. Il presente accordo, che è parte integrante del c.c.n.l. autoferrotranvieri, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, decorre dal 15 novembre 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

Nota a verbale ANAV

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti dal 1^o 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.

Addendum all'Accordo del 15 novembre 2005

Art. 1

(Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

1. Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro:

con decorrenza 1^o luglio 2006:

- 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 27 novembre 2000;

- dal 4^o al 183^o 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^o 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 27.11.2000;
- dal 4° al 183° 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;
- il trattamento economico di malattia sarà quello stabilito dall'accordo 15 novembre 2005, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro)

1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:

- nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;
- per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;
- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto all'articolo 1, secondo alinea del presente accordo; con decorrenza 1° luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, quarto alinea del presente accordo.

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

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

2. Gli importi dei ratei di 13° e 14° relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per le predette mensilità aggiuntive.

Art. 4

(Clausole finali)

1. 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 ai trattamenti normativi già previsto con l'Accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 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° e 14° mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

Art. 19

(Permessi sindacali ex art. 27 c.c.n.l. 23 luglio 1976)

In relazione al confronto ancora in corso, le parti concordano di definire entro i prossimi 10 giorni l'applicazione della norma di cui all'art. 18 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995.

Art. 20

(Pari opportunità)

Le parti convengono di definire entro il 10 settembre p.v. opportune normative sul tema in oggetto che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 21

(Stesura del testo unico degli accordi nazionali)

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino ad oggi, di pervenire entro sei mesi alla stesura del testo del c.c.n.l. di categoria.

In questo contesto le parti definiranno, altresì, la disciplina relativa alla procedura di conciliazione in sede sindacale e l'armonizzazione delle discipline in atto in materia di diritti sindacali.

Art. 22

(Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il valore degli aumenti delle retribuzioni tabellari, calcolati al 5° livello retributivo e sulla base della vigente scala parametrica, è determinato in lire 100.000 lorde mensili da erogarsi con la retribuzione del mese di ottobre 1997.

È altresì riconosciuto, a titolo di trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.), l'importo di lire 100.000 mensili, calcolato al 5° livello retributivo e sulla base della vigente scala parametrica, da erogarsi con la retribuzione del mese di giugno 1998.

Il T.D.R. rientra nella retribuzione normale. È escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario stabilita dall'art. 11 dell'accordo nazionale 12 marzo 1980, perché già comprensivo della relativa incidenza.

Salvo quanto previsto dal comma che precede, per effetto degli aumenti di cui ai primi due commi del presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso fino al 30 settembre 1997 è riconosciuta, al personale in forza alla data di stipula del presente accordo, un importo forfettario lordo pro-capite, nei valori previsti nella tabella che segue, da cui saranno detratte le somme già previste dal Protocollo di intesa 10 aprile 1997 per il personale in forza alla stessa data. L'importo residuo rispetto alla somma una tantum di cui al Protocollo d'intesa del 10 aprile 1997 è rapportato ai mesi di effettiva prestazione nel periodo aprile-luglio 1997 e sarà erogato nella misura del 50% con la retribuzione del mese di febbraio 1998 e del rimanente 50% con la retribuzione del mese di giugno 1998.

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	3.113.208
2°	2.850.314
3°	2.601.258
4°	2.393.711
5° bis	2.296.855
5°	2.200.000
6°	1.992.453
7°	1.743.396
8°	1.549.686
9°	1.544.880

Dall'importo della prima soluzione della somma indicata al capoverso che precede sono dettratti gli importi complessivamente riconosciuti a titolo di l.v.c. nel periodo aprile-luglio 1997 fermo restando quanto previsto per l'l.v.c. del periodo agosto 1996-marzo 1997 dal Protocollo del 10 aprile 1997. Tale somma è rapportata, tenendo conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, sui mesi di effettiva prestazione nel periodo aprile-settembre 1997, non considerando la frazione di mesi inferiori a 15 giorni e considerando mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni, è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Le somme erogate a titolo di somma forfettaria di cui al quinto comma saranno assoggettate, ai fini della vigente disciplina in materia, a contribuzione previdenziale e saranno quindi computate nella retribuzione pensionabile.

L'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata con la retribuzione del mese di luglio 1997.

Le parti concordano, altresì, di impegnare le risorse che saranno rese disponibili per il biennio 1998-1999 in relazione ai contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993, per una quota pari al 50% da destinare al nuovo sistema di inquadramento con effetto dal 1° giugno 1998 e per la residua quota del 50% per l'aggiornamento dei minimi tabellari con decorrenza 1° giugno 1999, previa verifica dei termini complessivi del quadro di riferimento, con particolare riguardo alle risultanze del confronto interconfederale sul Protocollo del 23 luglio 1993.

Il presente contratto avrà scadenza, per le parti normative ed economiche, al 31 dicembre 1999.

N.d.R.: L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

3) di procedere ad una riforma della retribuzione, definendo che:

- a livello nazionale, in presenza del nuovo inquadramento, lo scostamento tra vecchi e nuovi parametri salariali viene confermato, "ad personam", pensionabile e non assorbibile, agli attuali addetti e non viene corrisposto ai nuovi assunti;

- a livello aziendale, le parti procederanno alla riclassificazione degli istituti salariali aziendali, nella prospettiva di realizzarne una semplificazione e 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. 6 del vigente c.c.n.l.;

7) di determinare una "una tantum" pari a lire 2.000.000, relativamente al parametro 159, da erogare in due tranches ai dipendenti in forza alla data del presente accordo: la prima con la retribuzione di aprile 2000 pari a lire 1.000.000 e la seconda nei tempi e con le modalità che verranno definite in occasione della conclusione contrattuale. Tale importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione (considerando mese intero la frazione superiore ai quindici giorni) nel periodo gennaio 1998-giugno 2000. Detto importo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.;

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

Art. 10

(Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi)

Gli aumenti contrattuali, riportati nella tabella Allegato 1, decorrono dal 1° gennaio 2001 e saranno erogati al momento dell'applicazione della nuova classificazione.

La nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità e la relativa struttura della retribuzione, determinata sulla base della nuova scala parametrica (tabella Allegato 1), trova applicazione:

a) entro il 28 febbraio 2001 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo;

b) a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per il personale di nuova assunzione e per i contrattisti di formazione e lavoro di cui all'art. 2, lett. F).

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso, con riferimento a quanto previsto dal punto 7) dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000, la seconda tranche di lire 1.000.000 della somma forfetaria ivi prevista verrà erogata entro il 31 dicembre 2000.

A copertura del periodo 1° luglio 2000-31 dicembre 2000, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato, entro il 31 gennaio 2001, l'importo forfetario di lire 500.000, calcolato al 5° livello retributivo e sulla base della vigente classificazione (scala parametrica 100-225). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo luglio-dicembre 2000. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

A partire da luglio 2001 agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale alla data del 31 dicembre 1995, 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.

Il presente contratto avrà scadenza, per la parte economica al 31 dicembre 2001 e per la parte normativa al 31 dicembre 2003.

N.d.R.: L'accordo 20 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 1

Per il periodo 1° gennaio 2002-30 novembre 2003, viene riconosciuta la somma "una tantum" pari a euro 970,00 riferita al parametro 175 della vigente scala parametrica, da erogare in tre "tranches", di eguale importo, ai dipendenti in forza alla data della presente ipotesi di accordo con le retribuzioni dei mesi di febbraio, maggio e settembre 2004. Tale importo è comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale già erogata e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerato mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nei casi di prestazione di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Art. 2

Con la retribuzione del mese di dicembre 2003 il valore della retribuzione tabellare riferita al parametro 175 della scala parametrica è incrementato di euro 81,00 lordi mensili che saranno erogati nel mese di febbraio 2004. Pertanto dal mese di novembre 2003 cessa di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

Per effetto degli aumenti della retribuzione tabellare di cui al 1° comma, i quali esauriscono gli incrementi retributivi relativi al biennio 2002-2003, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta di cui agli artt. 20/A e 21/A del c.c.n.l. 23 luglio 1976, t.f.r. Ogni altro compenso eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Gli importi di cui all'art. 1 e al presente art. 2 sono riparametrati secondo la vigente scala parametrica (100-250).

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 18 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 11

(Aumenti retributivi)

A copertura del periodo 1° gennaio 2004-30 novembre 2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma omnicomprensiva pari a 500 € lordi al parametro 175 (da riparametrare).

Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di l.v.c. e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio-novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

- 50% con la retribuzione del mese di gennaio 2005;

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

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

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica è incrementato di € 105 lordi alle seguenti decorrenze:

- 1° dicembre 2004: 40 euro;
- 1° giugno 2005: 30 euro;
- 1° settembre 2005: 35 euro.

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

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

Art. 15

(Decorrenza e durata)

La presente ipotesi di accordo, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli, decorre dalla data del 18 novembre 2004 e avrà scadenza al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Dichiarazione a verbale delle parti

ASSTRA ed ANAV scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, al fine di conferirne esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Le parti precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore dovranno essere erogati secondo modalità che garantiscano la copertura degli oneri rivenienti dalla presente ipotesi di accordo anche alle aziende associate operanti nei territori delle regioni a statuto speciale.

N.d.R.: L'accordo 14 dicembre 2006 prevede quanto segue:

Il rinnovo del biennio economico 2006-2007 si è definito nei seguenti termini:

- "una tantum" di € 600,00 al parametro 175 a copertura del periodo 1° gennaio 2006-30 novembre 2006 da erogare in due tranches, di pari importo (con la retribuzione del mese di febbraio 2007 e di aprile 2007). L'importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di l.v.c. L'erogazione avverrà con le modalità previste nell'accordo nazionale 14 dicembre 2004;

- incremento della retribuzione tabellare al parametro 175 per un importo complessivo di € 102,00 da erogare con le seguenti scadenze:

- 1° dicembre 2006: € 50,00 da erogare con il primo ruolo stipendi utile del mese di gennaio 2007;
- 1° settembre 2007: € 52,00.

Saranno rivalutati solo gli istituti contrattuali a tal fine individuati nell'accordo nazionale sopra richiamato.

Gli importi predetti sono da riparametrare secondo l'attuale scala parametrica.

Art. 23

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le disposizioni del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Dichiarazione a verbale

Per le aziende associate a Federtrasporti, Anac e Fenit che esercitano nei territori delle Regioni a statuto speciale, il presente accordo nazionale troverà applicazione solo a seguito dell'estensione alle medesime degli interventi legislativi contenuti nell'articolo 3 del disegno di legge n. 2206 (Senato) predisposti dal Governo a sostegno del settore in attuazione di quanto convenuto con il Protocollo di intesa del 10 aprile 1997.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI condividendo da tempo l'estensione alle regioni a statuto speciale della normativa di cui al disegno di legge n. 2206, ribadiscono la intangibilità del complesso contrattuale e la sua assoluta non subordinazione a fatti esterni alla trattativa tra le parti.

Dichiarazione a verbale

La FENIT dichiara che le successive fasi negoziali dovranno tener conto, nel rispetto dell'autonomia dei singoli soggetti negoziali, dell'equilibrio complessivo dei contenuti normativi ed economici delle discipline convenzionali.

Federtrasporti, ANAC e FENIT scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo nazionale entro il 30-9-1997, al fine di conferirne esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi organismi associativi.

Le Federazioni FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo nazionale entro il 30 settembre 1997, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

/

**Accordo per l'istituzione del Fondo nazionale
di previdenza complementare
per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico
e per i lavoratori dei settori affini**

In data 23 aprile 1998

tra
Federtrasporti, FENIT ed ANAC
e
FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

- preso atto che:

gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono opportuna l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;

l'attuale assetto legislativo definito dal D.Lgs. n. 124/1993 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 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

in relazione a quanto previsto dagli accordi nazionali dell'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;

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. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, alle disposizioni del codice civile ed agli orientamenti dell'Organo di vigilanza per i fondi pensione.

1. Costituzione

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

2. Destinatari

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente accordo.

2. Con esclusione dei dirigenti, sono, inoltre, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore, impegnati in attività complementari e/o ausiliarie ai servizi di trasporto pubblico, ancorchè al predetto personale non si applichi il c.c.n.l. degli autoferrotranvieri, secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Sono, altresì, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle medesime Organizzazioni datoriali o sindacali dei lavoratori (settori affini), secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Associati

1. Sono associati al Fondo:

a) i lavoratori dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova, destinatari della forma pensionistica complementare, così come richiamati al punto 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello statuto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro, o con contratto a tempo determinato con durata di sei mesi continuativi presso la medesima azienda, fermo restando quanto previsto al comma 5 del punto 15 con riguardo a successivi rapporti ancorchè di durata inferiore ai sei mesi.

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;

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 contabili.

2. Quanto ai poteri degli stessi si fa rinvio alla legge ed alla normativa civile sulle società, nonchè 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 10.000 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. 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 nel regolamento elettorale, 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 contabili 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 contabili.

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. 211/1997, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia. Il venir meno dei requisiti appena richiamati comporta la decadenza dal Collegio, con le modalità previste dallo statuto.

6. Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

8. Consulta dei sottoscrittori della fonte istitutiva

1. La Consulta delle Organizzazioni fondatrici è costituita su base paritetica da 6 rappresentanti delle Organizzazioni delle imprese e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo. Fermo restando il principio della pariteticità e l'esigenza di assicurare la maggioranza alle parti istitutive faranno altresì parte della consulta un rappresentante per ciascuna delle altre Organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti cc.cc.nn.ll. applicati a lavoratori ed imprese associate al Fondo.

2. La Consulta ha funzioni consultive che esercita mediante l'emanazione di pareri al Consiglio di amministrazione ed alla Assemblea dei rappresentanti.

3. I pareri sono emanati su iniziativa della Consulta, su qualunque materia attinente allo statuto ed al regolamento del Fondo, ivi compreso il regolamento elettorale.

4. I pareri sono altresì emanati su richiesta del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti e sono rilasciati entro 30 giorni dalla richiesta.

5. I pareri sono richiesti dal Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea dei rappresentanti in particolare sulle seguenti materie:

- modifica dei regolamenti;
- scioglimento del Fondo;
- grave crisi economica del Fondo ed utilizzo del fondo riserva.

6. I pareri sono approvati a maggioranza semplice dai membri della Consulta presenti alla riunione che si tiene con le modalità previste dal regolamento.

9. Impiego delle risorse

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione finanziaria, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere tale attività così come disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le convenzioni di gestione ed i relativi capitolati indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con le quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

3. Nella fase di avvio del Fondo (primi tre esercizi) gli investimenti affidati a gestori finanziari concorrono ad una unica gestione patrimoniale (fondo monocomparto) e devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze, di riduzione del rischio degli investimenti, connesse all'utilizzo del t.f.r.

4. Dopo la prima fase di avvio, il Consiglio di amministrazione potrà proporre all'Assemblea un diverso assetto gestionale (fondo pluricomparto).

10. Affidamento dei servizi

1. 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) del D.Lgs. n. 124/1993 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. 703/1996 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.):

- 1% a carico dell'impresa
- 1% 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 dalla 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 dicembre 1995, pari all'1,73% (25% di 7,41% - 0,50%);
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, pari al 2,28% (33% di 7,41% - 0,50%).

3. Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 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 TUS più due punti.

13. Adesione e permanenza nel Fondo

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dall'Organo di vigilanza sui fondi pensione.

3. A seguito dell'adesione, il lavoratore, per il tramite dell'impresa, e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.

4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa per qualsiasi causa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato alla retribuzione effettiva prevista per ciascuna causa.

14. Prestazioni

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione effettiva al Fondo.

3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità, risolto il rapporto di lavoro, si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

4. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della sussistenza dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

5. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge per l'erogazione dei vitalizi.

Nella stipula delle convenzioni per l'erogazione delle prestazioni, il Consiglio di amministrazione terrà

conto dell'esigenza di superare le attuali diversità di trattamento che vi sono per 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 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 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 alla lettera b) le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

3. Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso ed avviene entro sei mesi dalla richiesta nei casi di cui alla lettera a) ed entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo nei casi indicati alla lettera b).

17. Spese per la gestione del Fondo

1. All'atto dell'associazione del singolo lavoratore si procederà, secondo quanto contrattualmente stabilito dalle parti istitutive, al versamento per ciascun lavoratore iscritto di un importo di lire 10.000 a carico dell'azienda e di lire 10.000 a carico del lavoratore, quale quota di adesione.

2. Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede 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 della contribuzione versata dai lavoratori e dalle imprese.

3. Il Consiglio di amministrazione, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, nonché dal protocollo di autonomia gestionale previsto dalla lettera d), comma 3, dell'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, provvede annualmente a sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, sulla base del relativo preventivo, le risorse necessarie alla gestione del Fondo, nonché la individuazione della quota di cui al comma 2 del presente punto nei limiti previsti dallo statuto.

4. Le aziende, con riferimento ai lavoratori di ruolo al 31 dicembre 1995 e in forza alla fine del mese precedente alla data di scadenza delle seguenti rate, provvederanno a versare tre tranches di pari importo, ciascuna di lire 40.000, la prima alla data di operatività, la seconda dopo 12 mesi dalla predetta data di operatività, la terza dopo 24 mesi dalla stessa data di operatività. Tali quote sono finalizzate alla costituzione di un fondo di riserva, allo scopo di garantire in via ordinaria il funzionamento del Fondo (spese di gestione amministrativa) e in via straordinaria dal verificarsi delle vicende descritte dall'art. 11, comma 4, del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per quanto concerne le modalità di costituzione, di gestione e di utilizzo del predetto fondo di riserva, con particolare riguardo all'uso straordinario, le parti concordano di chiedere in proposito un parere all'Organo di vigilanza al fine di garantire l'invarianza dei costi.

5. Le parti si danno atto che per data di operatività del Fondo si intende quella nella quale viene comunicata la relativa autorizzazione all'esercizio da parte dell'organo competente.

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, ivi compresa la redazione del regolamento elettorale e del protocollo di autonomia gestionale di cui all'art. 16, comma 4, della legge n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Spetta al Consiglio di amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

7. Durante tale fase transitoria il Consiglio di amministrazione provvisorio gestirà l'attività di promozione potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, previste nella misura di lire 20.000 a carico dell'azienda per ciascun lavoratore di ruolo al 31 dicembre 1995 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.

//

***Intesa preliminare 26 luglio 1999 per la disciplina
del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11,
comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196***

Premessa

1. Nel comune intento di promuovere e favorire tutte le occasioni di impiego offerte ai lavoratori ed in particolare ai giovani, dalla vigente legislazione;

2. in adesione all'invito loro rivolto, ai sensi dell'art. 11, comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196, dal Sottosegretario al lavoro e della previdenza sociale, di concludere le intese che la legge ha delegato ai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifici accordi nazionali da realizzare a stralcio o in anticipo dei rinnovi dei c.c.n.l. di settore;

3. allo scopo di:

- assicurare la possibilità di un tempestivo ricorso alla tipologia dei contratti di lavoro temporaneo, come definita nella citata legge n. 196/1997, attraverso la individuazione di condizioni di agibilità in coerenza con l'esercizio dell'autonomia negoziale propria delle organizzazioni nazionali di settore che si riconoscono nella CONF SERVIZI-CISPEL e in CGIL, CISL, UIL;

- superare l'eventuale svantaggio che le imprese associate CONF SERVIZI-CISPEL, possono aver accumulato nei confronti delle imprese concorrenti.

4. Tutto ciò premesso, con la presente intesa le parti si impegnano a definire solo gli elementi che consentano, in imprese di settori privi di specifica regolamentazione, una prima applicazione della legge.

Linee guida

Con le finalità ed alle condizioni qui descritte, le parti convengono di disciplinare le seguenti linee guida:

1. l'individuazione delle fattispecie anche eventualmente aggiuntive per cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, ai casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lett. b) e c) della legge stessa;

2. le percentuali di prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti al punto 1 della presente intesa, in rapporto ai lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

3. le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a), della legge n. 196/1997, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo;

4. ferma restando l'informazione di cui all'art. 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, le attività di promozione di iniziative formative nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo;

5. nel rispetto di quanto previsto dal c.c.n.l. di riferimento, le modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche, previste dai c.c.n.l., correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa;

6. diritti sindacali in capo ai prestatori di lavoro temporaneo;

7. i contenuti e le modalità delle comunicazioni dell'azienda utilizzatrice alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.

Procedure

Qualora non fossero state raggiunte le intese in tutti i settori, le parti concordano:

a) la convocazione da parte del Ministero del lavoro entro il 15 ottobre 1999 delle parti interessate per perseguire l'obiettivo di realizzare l'accordo non oltre il 31 ottobre 1999;

b) qualora non si realizzasse accordo il Ministero del lavoro interverrà immediatamente con la strumentazione indicata dalla legge n. 196/1997.

///

**Accordo preliminare 2 marzo 2000
per il rinnovo del c.c.n.l. per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Accordo preliminare sul rinnovo del c.c.n.l. autoferrotranvieri/internavigatori
(TPL-mobilità) 2000-2003

Il giorno 2 marzo 2000, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza dei Ministri Cesare Salvi e Pierluigi Bersani, dei Sottosegretari Raffaele Morese e Giordano Angelini si sono incontrate Federtrasporti, FENIT, ANAC e le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI per l'esame delle problematiche connesse con il rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri (TPL 2000-2003).

Le parti, accogliendo l'invito dei Ministri del lavoro e dei trasporti, condividono l'esigenza di rinnovare il c.c.n.l. degli autoferrotranvieri quale strumento utile al governo dei processi di trasformazione del settore anche alla luce del nuovo quadro di riferimento normativo e convengono di assumere impegni coerenti con questo obiettivo secondo le linee appresso specificate.

Le parti, quindi, nell'intento di completare il confronto sui contenuti del contratto confermano:

1) di aver concordato un testo esaustivo sul sistema concertativo e su quello delle relazioni sindacali del settore in coerenza con il Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999;

2) di voler pervenire ad un nuovo inquadramento professionale imperniato su quattro aree operative (esercizio, amministrazione e servizi, manutenzione impianti ed officine, servizi ausiliari per la mobilità) e su quattro aree professionali (mansioni gestionali e professionali, mansioni di coordinamento/specialisti, operatori, ausiliari e generici).

Perni del nuovo inquadramento sono:

- un parametro 100 dimensionato per assicurare che lo sviluppo parametrico nelle aree della manutenzione e dei servizi ausiliari siano paragonabili a quelli dei contratti di settori corrispondenti;

- uno sviluppo della figura dell'operatore di esercizio su quattro parametri, assumendo come riferimento i livelli salariali esistenti ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla base dell'attuale parametrizzazione si collocano a 127 e a 166; la modalità d'accesso è di 9 anni di guida effettiva compresi contratti atipici dal primo al secondo, di 7 dal secondo al terzo, di 5 dal terzo al quarto;

- uno sviluppo della figura del macchinista su quattro parametri assumendo come riferimento il livello salariale esistente ed introducendo un parametro iniziale e uno apicale che sulla scala dell'attuale parametrizzazione si collocano a 139 e 173; la modalità d'accesso è identica a quella dell'operatore d'esercizio;

- un posizionamento di due figure professionali dell'area dei coordinatori e specialisti del personale di stazione, la prima assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 175 e la seconda, diversificata secondo la complessità del sistema, assumendo i parametri 184 e 191;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore d'ufficio su 4 parametri, assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159;

- un posizionamento di tre figure professionali dell'operatore di manutenzione su tre parametri assumendo come parametro iniziale, riferito alla scala parametrica attuale, 118 e come parametro apicale 159. Si introduce la figura dell'operatore certificatore come figura autonoma e distinta dalle altre figure di operatore assumendo come parametro, riferito alla scala parametrica attuale, 164;

- sull'insieme delle altre problematiche della classificazione ed in particolare sulle declaratorie, sui profili professionali e il loro apprezzamento, sulle tabelle di derivazione e sulle norme generali, le parti proseguiranno il lavoro svolto per definire in modo complessivo e coerente la nuova classificazione;

3) di procedere ad una riforma della retribuzione, definendo che:

- a livello nazionale, in presenza del nuovo inquadramento, lo scostamento tra vecchi e nuovi parametri salariali viene confermato, "ad personam", pensionabile e non assorbibile, agli attuali addetti e non viene corrisposto ai nuovi assunti;

- a livello aziendale, le parti procederanno alla riclassificazione degli istituti salariali aziendali, nella prospettiva di realizzarne una semplificazione e 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. 6 del vigente c.c.n.l.;

4) di integrare le norme sull'orario con le seguenti:

- la durata settimanale dell'orario di lavoro è realizzata come media nell'arco di 17 settimane;

- a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'articolo 6 dello stesso c.c.n.l., ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

- nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'articolo 8 del c.c.n.l. 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattato nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che, entro sei mesi, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese;

- nell'ambito delle procedure previste nell'Allegato 1 si conviene che, qualora non si pervenisse ad intese relativamente al punto precedente, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

- le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro definito dal c.c.n.l., con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronti in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato;

- il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà compreso nei costi definiti dal rinnovo del secondo biennio;

- fermo restando che nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa 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, dovrà essere definita una clausola di garanzia a livello nazionale;

- sarà oggetto di approfondimento la fattispecie di regimi d'orario differenziati, per effetto della concessione di giornate ulteriori di mancata prestazione e/o di altri benefici orari, al fine dell'adeguamento all'orario nazionale;

5) di stabilire che il ricorso ai contratti di apprendistato, di lavoro temporaneo, a tempo determinato e part-time sarà realizzato secondo le norme e le procedure di legge, e di assicurarne contrattualmente le condizioni del loro utilizzo;

6) di definire le questioni relative alla copertura previdenziale del periodo di carenza di malattia e alla integrazione al cento per cento della retribuzione per il secondo periodo di assenza obbligatoria per maternità;

7) di determinare una "una tantum" pari a lire 2.000.000, relativamente al parametro 159, da erogare in due tranches ai dipendenti in forza alla data del presente accordo: la prima con la retribuzione di aprile 2000 pari a lire 1.000.000 e la seconda nei tempi e con le modalità che verranno definite in occasione della conclusione contrattuale. Tale importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione (considerando mese intero la frazione superiore ai quindici giorni) nel periodo gennaio 1998-giugno 2000. Detto importo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.;

8) di affidare ad un lodo dei Ministri del lavoro e dei trasporti la risoluzione di tutte le questioni - ivi compresi gli aumenti contrattuali nel rispetto dell'accordo del 23 luglio 1993 - che risultassero non definite dal prosieguo del negoziato che si svolgerà in sede sindacale, con l'assistenza del Ministero del lavoro.

Il lodo sarà esercitato entro 3 mesi dalla firma della presente intesa.

1. Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtasporti, ANAC, FENIT, FILT-CGIL, FILT-CISL E UIL-TRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale - si conviene:

a) sulla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti;

b) sull'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali;

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

Di conseguenza si stabilisce:

- una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del Protocollo che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del Protocollo stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;

- 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 trasporti pubblico locale, perseguendo l'obiettivo di privilegiare gli aspetti tecnico-economici, la qualità e la sicurezza dei servizi. In tale sede, per assicurare il rispetto del punto c), vanno verificati, per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali.

Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della Rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

2. Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 di cui alla "Premessa" 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 regolamentazione 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 e alle conseguenti applicazioni ad ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

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

Pertanto, le parti si 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 rinnovo contrattuale è quello di perseguire i livelli sempre più efficaci di competitività delle aziende, la loro integrità ed efficienza produttive.

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

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

- 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 loro conseguente sostegno al reddito, in coerenza di quanto stabilito dal Patto del 23 dicembre 1998, punto 4.3.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il ... per definire le caratteristiche di tale Organismo e fissare ulteriori compiti, modalità di funzionamento ed il relativo finanziamento;

- 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., tramite le proprie strutture territoriali, quando ce ne sia l'esigenza, anche su istanza di una sola parte;

- 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 coinvolgenti le strutture associative nazionali;

- attivazione 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. Nelle aziende pubbliche tale sede si attiverà previo consenso della proprietà;

- attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il ..., 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.

**Accordo 27 novembre 2000
per il rinnovo del c.c.n.l. per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Art. 1
(Relazioni industriali)

Le disposizioni di cui alla "Premessa", alla "Informazione e consultazione" e alla "Formazione ed aggiornamento professionale", di cui all'art. 1 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, sono sostituite dalle seguenti.

Il sistema concertativo

In conformità al Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, regioni, Federtrasporti, ANAV, FENIT, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale, d'ora in avanti chiamato "Protocollo" - si conviene:

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

Di conseguenza si stabilisce:

- 1) una sede nazionale di concertazione tra le parti firmatarie del "Protocollo" che ha il compito di verificare con sistematicità l'evoluzione della situazione del settore, con riferimento ai contenuti del "Protocollo" stesso ivi comprese le tendenze relative all'occupazione e per concordare eventuali aggiornamenti e rafforzamenti delle stesse scelte. Gli incontri si realizzeranno semestralmente e saranno convocati dal Ministero dei trasporti che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa;
- 2) una sede regionale di concertazione tra regione, province e comuni e le parti sociali firmatarie del "Protocollo" avente come obiettivo la realizzazione della più ottimale politica di sviluppo e 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 che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

Il sistema di relazioni industriali

Allo scopo di dar luogo ad un nuovo e diverso sistema di relazioni industriali in linea con quanto indicato nel "Protocollo" e con i principi contenuti nel Patto Governo-parti sociali 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.

Pertanto, le parti si 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 rinnovo contrattuale è quello di perseguire i livelli sempre più efficaci di competitività delle aziende, la loro integrità ed efficienza produttiva.

Nel confermare l'unicità contrattuale per le aziende della mobilità che consenta una più ampia aggregazione settoriale, si adotta un nuovo sistema 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 esistente viene integrato nel modo seguente:

1) costituzione di un Osservatorio nazionale a carattere paritetico avente per scopo, nell'ambito degli indicatori generali del settore, sia l'individuazione delle politiche formative più adeguate per assicurare la creazione delle figure professionali necessarie al sistema delle imprese e la riqualificazione di quelle esistenti, sia la possibilità di individuare gli strumenti più idonei per governare fenomeni di esuberi di personale ed il conseguente sostegno al reddito, in coerenza con quanto stabilito dal Patto del 23 dicembre 1998, punto 4.3. Le parti si 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) 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) 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) attivazione, previo consenso delle proprietà, di una sede di confronto a livello aziendale con le strutture territoriali di categoria, in caso di apertura al mercato della composizione azionaria delle imprese, al fine di individuare le condizioni e le opportunità per la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale anche sulla base delle esperienze compiute in altri settori;

5) attivazione di sedi di conciliazione, con le modalità che saranno definite dalle parti entro il 30 giugno 2001, 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 politiche formative

In coerenza con quanto concordato nell'intesa preliminare del 2 marzo 2000, qui riportato nel presente articolo riguardo al sistema concertativo ed alle relazioni industriali, nonché nel Protocollo del 14 dicembre 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 della implementazione delle competenze; per governare le esigenze di formazione e riqualificazione professionale connesse con i processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Art. 2

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

A) Norme di carattere generale

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

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

2) La nuova classificazione si articola:

- in quattro aree professionali:
- area 1^a: mansioni gestionali e professionali;
- area 2^a: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- area 3^a: mansioni operative;
- area 4^a: mansioni generiche;
- in quattro aree operative:
- area esercizio;
- area amministrazione e servizi;
- area manutenzione, impianti ed officine;
- area servizi ausiliari per la mobilità.
- L'area esercizio si articola in sezioni specifiche:
- esercizio automobilistico, filoviario e tranviario;
- esercizio ferroviario e metropolitano;
- esercizio navigazione lacuale;
- esercizio navigazione lagunare;
- esercizio funivie portuali;
- esercizio funicolari terrestri ed aeree.

La nuova classificazione comprende le declaratorie delle aree professionali, le nuove figure professionali ed i relativi profili nonché i nuovi parametri retributivi, le norme per l'acquisizione dei parametri successivi relativi allo stesso profilo.

3) Fanno parte integrante del presente accordo le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di prima applicazione e le norme transitorie. Tutta la disciplina predetta, ivi comprese le disposizioni ad essa inerenti, è di competenza del livello nazionale. Pertanto eventuali norme di secondo livello in contrasto con tale disciplina sono da considerarsi nulle. L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.

4) A decorrere dalla data di applicazione della nuova classificazione 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, ai contenuti della nuova classificazione.

5) L'azienda individua tra le figure professionali previste dalla nuova classificazione quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa predisposta sulla base delle caratteristiche operative, dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale.

6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e comunque in ogni caso di mutamento di tali posizioni. In fase di prima applicazione al personale in servizio il giorno precedente alla data di entrata in vigore della nuova classificazione, le figure professionali sono assegnate sulla base di quanto previsto dalle "Norme di prima applicazione e norme transitorie" di cui alla successiva lett. D) del presente articolo.

7) Tenuto conto dei processi di innovazione che interessano il settore, ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (Osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.

8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'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^a. Pertanto, a partire dalla data di applicazione della nuova classificazione, all'art. 1 dell'accordo nazionale 2 giugno 1987, le parole "di 1° livello e 2° livello" vengono sostituite dalle seguenti: "dell'area professionale 1^a", all'art. 5 del medesimo accordo le parole "individuati nell'ambito del 1° livello"

sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 250" e le parole "individuati nell'ambito del 2° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 230".

9) I contratti di formazione-lavoro di tipo A), di cui alla legge n. 451/1994 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali con eccezione dell'area professionale 4ª ed hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con C.f.l. 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 1ª; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2ª; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3ª. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, la predetta riduzione è di 6 punti parametrici.

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, purchè esse non risultino quantitativamente prevalenti previa contrattazione aziendale;

c) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti alla stessa area professionale e alla stessa area operativa/sezioni;

d) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree professionali e/o a diverse aree operative in casi straordinari e/o di emergenza comprovati.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, saranno valutati e riconosciuti gli eventuali miglioramenti economici derivanti da quanto previsto alle precedenti lettere a) e b).

Sono, comunque, fatte salve le flessibilità in uso.

11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita 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'art. 18, comma 2, lett. e), legge n. 422/1997 e dall'art. 2112 cod. civ., come novellato dall'art. 47, 3° comma, legge n. 428/1990. L'effettivo svolgimento, all'atto del predetto passaggio di posizione, delle mansioni caratteristiche della figura professionale interessata, è condizione necessaria per l'attribuzione del parametro superiore.

12) Le modalità di valutazione ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti sono determinate in coerenza con la nuova classificazione e con le eventuali discipline aziendali di cui al precedente punto 4.

Tali modalità dovranno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, tenere conto, in modo integrato, dei seguenti aspetti:

- prestazione sul lavoro;
- posizione e ruolo svolto in azienda;
- attitudini e competenze personali acquisite anche mediante esperienza;
- capacità potenziali di sviluppo professionale.

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

14) Qualora lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo professionale implichi, in base a norme di legge o regolamentari, il possesso di specifiche abilitazioni professionali, la figura relativa al profilo considerato può essere attribuita alla condizione che vengano acquisite le relative abilitazioni professionali.

15) Nell'ambito dei contenuti della declaratoria di area e del profilo professionale, l'espletamento delle attività implica l'utilizzo da parte del dipendente di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature ecc., messe a disposizione da parte dell'azienda, in quanto pertinenti allo svolgimento delle attività predette. A tal fine, ove necessario, l'azienda programma appositi corsi di aggiornamento e/o qualificazione.

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

B) Classificazione

Area professionale 1ª
Mansioni gestionali e professionali

Declaratoria

Lavoratori che svolgono con carattere di continuità e con un elevato grado di competenza tecnica e/o gestionale-organizzativa, funzioni di rilevante importanza e responsabilità al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Area professionale 1ª
Mansioni gestionali e professionali

Profili e parametri

Responsabile unità amm./tecnica complessa (250)

Lavoratori che sono posti a capo di unità organizzative caratterizzate da notevole complessità gestionale e/o tecnica e che operano, con ampi margini di discrezionalità ed autonomia, sulla base delle direttive della Direzione di settore, fornendo un apporto significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Professional (230)

Lavoratori che, con un'elevata competenza professionale, operano con ampi margini di autonomia per la soluzione di problemi di notevole complessità.

Capo unità organizzativa amm./tecnica (230)

Lavoratori che gestiscono, con margini di discrezionalità ed autonomia, strutture organizzative e relative risorse, pianificando attività ed interventi, controllando l'andamento degli stessi e dei relativi risultati con notevoli competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse umane, tecniche e/o finanziarie a loro affidate.

Area professionale 2ª
Mansioni di coordinamento e specialistiche

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico/specialistiche e/o gestionali finalizzate alla realizzazione di processi produttivi. Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico/specialistiche che richiedono un adeguato livello di professionalità.

Area professionale 2ª
Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Profili e parametri

Coordinatore di esercizio (210)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, svolgono, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento degli operatori e degli addetti anche mediante l'eventuale responsabilità di unità operative nei settori del movimento e traffico automobilistico e/o filotranviario.

Addetto all'esercizio (193)

Lavoratori che, in possesso di adeguata competenza comunque acquisita nei settori del movimento automobilistico e/o in quello filotranviario, svolgono attività di coordinamento degli operatori, di controllo sulla regolarità dell'esercizio, sul personale viaggiante, e, all'occorrenza, sull'utenza e, ove richiesto, anche compiti di polizia amministrativa, quali quelli ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge n. 127/1997 e di supporto alla clientela.

Area professionale 2ª
Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*)
Personale viaggiante (trazione e scorta)

Profili e parametri

Coordinatore (210)

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

Assistente coordinatore (193)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguata competenza gestionale, svolgono attività di supporto nel coordinamento e nel controllo del personale viaggiante, assicurando altresì la regolare operatività dei turni di servizio e della disponibilità del materiale rotabile nonché le attività connesse alla regolarità del servizio programmato.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

Area professionale 2^a
Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*)
(personale di stazione)

Profili e parametri

Coordinatore ferroviario (posizione 2^o) (**) (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^o) (**) (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.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(**) Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

Area professionale 2^a
Area operativa: amministrazione e servizi

Profili e parametri

Coordinatore di ufficio (205)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze gestionali, coordinano con margini di discrezionalità ed iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

Specialista tecnico/amministrativo (193)

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative svolgono, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima.

Area professionale 2^a
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^a
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^a 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^a Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

Profili e parametri

Operatore di esercizio (140 - 158 - 175 - 183) (1)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

Collaboratore di esercizio (129)

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

(1) I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lettera C.1/1 del presente articolo.

Area professionale 3^a 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) (2)

Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

Capo treno (140 -158 -165) (3)

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite.

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(2) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/6 del presente articolo.

(3) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/5 del presente articolo.

Area professionale 3^a Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (*) (Personale di stazione)

Profili e parametri

Operatore di movimento e gestione (158)

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

Operatore di gestione (158)

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

Operatore di stazione (139 - 143) (4)

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

(*) Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

(4) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/4 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa: amministrazione e servizi

Profili e parametri

Collaboratore di ufficio (175)

Lavoratori che in possesso di adeguata capacità professionale, svolgono compiti tecnico-amministrativi di contenuto significativo.

Operatore qualificato di ufficio (140 - 155) (5)

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

Operatore di ufficio (130)

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

(5) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/3 del presente articolo.

Area professionale 3^a

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) (6)

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.

(6) I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/2 del presente articolo.

Area professionale 3^a

Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità

Profili e parametri

Assistente alla clientela (154)

Lavoratori che, in possesso di adeguata preparazione e conoscenza di almeno una lingua straniera, oltre a svolgere compiti di coordinamento di figure professionali inferiori, effettuano, sia a terra che a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela, fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni. Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

Operatore qualificato della mobilità (151)

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

- attività di cui ai commi 132 e 133, dell'art. 17, della legge n. 127/1997;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d), comma 2, dell'art. 158, del D.Lgs. n. 285/1992) 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'art. 17, della legge n. 127/1997;
- 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^a

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^a

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)

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

C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi

C.1/1

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
Operatore di esercizio	158	Dopo 9 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	175	Dopo 16 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	183	Dopo 21 anni di guida effettiva (1)

(1) Vedi C.2/1.

C.1/2

Area professionale 3^a

Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore qualificato	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato	160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)

(2) Vedi C.2/6.

C.1/3

Area professionale 3^a

Area operativa: amministrazione e servizi

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato di ufficio	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)

(3) Vedi C.2/5.

C.1/4

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano
(personale di stazione)

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
Operatore di stazione	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (4)

(4) Vedi C.2/4.

C.1/5

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano
Personale viaggiante (trazione e scorta)

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Capo treno	140	Parametro di accesso
Capo treno	158	Dopo 9 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)
Capo treno	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5)

(5) Vedi C.2/3.

C.1/6

Area professionale 3^a

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano
Personale viaggiante (trazione e scorta)

<i>Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Macchinista	153	Parametro di accesso
Macchinista	165	Dopo 9 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (6)

(6) Vedi C.2/2.

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

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

Il periodo di guida effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- operatore di esercizio;
- agente di movimento (classificazione ex acc. naz. 2 ottobre 1989);
- conducente di linea (classificazione ex acc. naz. 2 ottobre 1989);
- conducente di linea (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30 e c.c.n.l. ANAV 23 luglio 1976);
- autista di linea (ex L. 6 agosto 1954, n. 858 e c.c.n.l. ANAV 10 dicembre 1970);
- autista scelto (ex c.c.n.l. ANAV 10 dicembre 1970);
- guidatore tranviario (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- guidatore di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- guidatore scelto (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);

- guidatore filoviario (ex L. 4 febbraio 1958, n. 22);
- primo guidatore di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- macchinista di tranvie (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- primo macchinista di tranvie (ex L. 6 agosto 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, nonchè, 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 verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- macchinista;
- macchinista (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- macchinista ferrovie (ex L. n. 30/1978);
- macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex L. n. 858/1954);
- primo macchinista ferrovie (ex L. n. 858/1954);
- fuochista autorizzato (ex L. n. 30/1978) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex L. n. 30/1978 o ex L. n. 858/1954;
- fuochista autorizzato (ex L. n. 858/1954) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex L. n. 858/1954.

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, nonchè, 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 verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- capo treno;
- capo treno (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- capo treno (ex L. n. 30/1978);
- capo treno ferrovia (ex L. n. 858/1954);
- primo capo treno (ex L. n. 858/1954).

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 ottobre 1989);
- addetto di stazione e gestione (classificazione ex accordo nazionale 2 ottobre 1989);
- gestore (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- addetto di fermata (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- impiegato di stazione (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- addetto fermata di 1° (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- gestore 3ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- capo fermata 3ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- alunno di stazione (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- capo fermata 2ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- capo fermata 1ª classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex L. 6 agosto 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 verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nella seguente figura professionale:

- operatore qualificato di ufficio.

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

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

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

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

Le anzianità maturate durante i 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 ottobre 1989);
- operaio qualificato (ex L. 1° febbraio 1978, n. 30);
- operaio 3^a classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- operaio 2^a classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- operaio 1^a classe (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- meccanico motorista (ex L. 6 agosto 1954, n. 858);
- guidatore (ex L. 6 agosto 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 servizio il giorno precedente alla data di applicazione 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 predetta.

3) L'attribuzione delle nuove figure professionali avverrà sulla base della tabella di derivazione. Qualora fossero state attribuite qualifiche il cui contenuto professionale manifestasse una 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. 30/1978 ed ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 sono collocati aziendali nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area professionale (*).

5) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica che, ai sensi delle tabelle di derivazione, non trova corrispondenza in una nuova figura professionale, sono ricollocati aziendali in queste ultime, anche mediante attività formativa, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione.

6) Nei casi in cui i precedenti punti 3, 4 e 5 rinvino 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 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 applicazione 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 applicazione 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 applicazione 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 applicazione 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 applicazione 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 applicazione 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.

(*) L'Assistente di 1° ad esaurimento "ex lege" n. 30/1978 e l'Assistente di 1° ad esaurimento ex c.c.n.l. 23 luglio 1976, con l'attuale parametro retributivo "188", sono collocati nei profili professionali secondo la presente disposizione, mantenendo ad esaurimento il parametro "193" con attribuzione di un assegno "ad personam" ai sensi dell'art. 3, punto 2, del presente accordo.

E) Tabelle di derivazione

E.1/1 - Area professionale 1ª

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

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

188	Coordinatore movimento e traffico	Coordinatore di esercizio	210
173	Addetto movimento e traffico	Addetto all'esercizio	193

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

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

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

188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario (posizione 2ª) Coordinatore ferroviario (posizione 1ª)	210 202(*)
173	Capo stazione	Capo stazione	193

(*) Agli attuali coordinatori di stazione viene assegnato il parametro "207" ad esaurimento con le mansioni previste per il coordinatore ferroviario posizione 1ª. Aziendalmente, fra gli stessi e secondo le esigenze tecniche organizzative verranno individuati i coordinatori ferroviari posizione 2ª (parametro 210).

Area professionale 2ª - Area operativa amministrazione e servizi

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

(*) Agli attuali analisti programmatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 207.

Area professionale 2ª - Area operativa manutenzione, impianti e officine

188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205
173	Capo operai	Capo operatori	188

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

159	Agente di movimento con 21 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 4ª)	183
159	Agente di movimento con 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 3ª)	175
144	Conducente di linea con meno di 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 2ª)	158

Area professionale 3ª - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

166	Macchinista con 21 anni di condotta effettiva	Macchinista (parametro 4ª)	190
166	Macchinista con meno di 21 anni di condotta effettiva	Macchinista (parametro 3ª)	183

Area professionale 3ª - 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 3ª)	165
144	Capo treno con meno di 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno	Capo treno (parametro 2ª)	158
126	Conduttore (abilitato a capo treno)	Capo treno (parametro 1ª) (*)	140
		(Lavoratori da	

126	Conducente (senza abilitazione a capo treno)	riqualificare)	(**)
-----	--	----------------	------

(*) 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 conducente.

(**) 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.

Area professionale 3ª - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)

144	Agente operativo di movimento e/o gestione (**)	Operatore di movimento e gestione	158
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione (***)	Operatore di gestione	158 (*)
144	Agente operativo di movimento e/o gestione (****)	Operatore di stazione (parametro 2º)	143
126	Addetto di stazione e gestione (****)	Operatore di stazione (parametro 1º)	139
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135
112	Addetto manovra e scambi	Operatore di manovra	123

(*) 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.

Area professionale 3ª - Area operativa: amministrazione e servizi

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

Area professionale 3ª - Area operativa: manutenzione, impianti e officine

159	Operaio tecnico	Operatore tecnico	170
159	Capo squadra operai		
159	Coordinatore di manutenzione armamento		
144	Operaio qualificato con 6 anni di anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	Operatore qualificato (parametro 2º)	160
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (parametro 1º)	140
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130

(*) 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'art. 3 del presente accordo.

E. 1/4 - Area professionale 4ª

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

(*) Agli attuali verificatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 121.

F) Trattamento del personale in C.f.i. 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, verrà 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 accordo il cui periodo formativo è finalizzato all'acquisizione rispettivamente delle figure professionali di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, verranno attribuiti, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e fino al 31 dicembre 2003, rispettivamente parametri di ingresso delle relative figure professionali (parr. 140, 153, 140). Dopo dodici mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato verranno attribuiti i parametri retributivi immediatamente superiori a quelli d'ingresso (parr. 158, 165, 158).

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione aziendale, i C.f.i. 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 C.f.i. che si trasformano in contratto a tempo indeterminato nel periodo transitorio previsto per le aziende in cui dovrà essere rideterminato il salario aziendale, verrà attribuito quello in vigore al momento della sottoscrizione del contratto.

Dichiarazione a verbale

In riferimento al punto 11 dell'art. 2, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI precisano che le norme ivi previste fanno riferimento a situazioni future che potrebbero verificarsi in conseguenza dell'applicazione del presente c.c.n.l.

Non sono pertanto risolte le situazioni esistenti regolate dalle normative in atto fino alla data di sottoscrizione del presente contratto per il riconoscimento della qualifica di agente di movimento.

Dichiarazione a verbale

La Federtrasporti, la FENIT e l'ANAV dichiarano che con il punto 11 dell'art. 2 del presente accordo si è intesa riconfermare, esplicitandola, la vigente disciplina secondo la quale ai fini della maturazione di specifici requisiti di anzianità, è presa in considerazione solo quella maturata nell'azienda di appartenenza, con la sola eccezione dei casi previsti al predetto punto 11.

Art. 3

(Disciplina della retribuzione a seguito dell'applicazione della nuova classificazione)

1) A decorrere dalla data di applicazione della nuova classificazione la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:

a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella, Allegato 1, colonna A;

b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella, Allegato 1, colonna B, comprensiva dell'E.d.r. (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 all'art. 3 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;

d) importi del T.d.r. (Trattamento distinto della retribuzione) di cui all'art. 22, comma 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 (Allegato 1, colonna D);

e) indennità di mensa di cui al punto n. 8 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

f) indennità di funzione per i quadri di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, 1° comma, 2ª alinea, dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;

h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del c.c.n.l. 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).

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

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

2) Ai lavoratori in servizio alla data 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 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 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.

3) Secondo quanto previsto dal punto 3), secondo alinea, dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, integrato dal presente accordo, si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzare una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi. 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.

4) La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:

- compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;

- premio di risultato di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;

- altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal terzultimo comma dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.

Integrazione al punto 3 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000

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, ivi compreso il ricorso, su richiesta di una delle parti, alla mediazione del Ministero del lavoro.

Art. 4

(Trattamento economico e normativo degli addetti all'area operativa "Servizi ausiliari della mobilità")

Il rapporto di lavoro dei dipendenti assegnati all'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" è regolato dalle disposizioni contrattuali di cui all'Allegato A) "Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità".

Per il personale in forza il giorno precedente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che già svolge le attività ricomprese nell'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" e/o assegnato, anche successivamente, in tale area operativa, viene mantenuto lo stato giuridico ed economico preesistente, fatto salvo quanto previsto dall'accordo nazionale 27 giugno 1986.

Al personale assunto dalla data in vigore del presente accordo saranno riconosciuti i trattamenti salariali previsti dalla disciplina contrattuale nazionale, nonché il premio di risultato di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 che sarà stabilito per tale area operativa.

Art. 5

(Ferie)

A far data dall'applicazione della nuova classificazione, l'art. 10, 1° comma, secondo alinea, dell'accordo nazionale 12 marzo 1980 è sostituito dal seguente:

"26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202 della nuova scala parametrica."

Art. 6

(Norme in materia di orario di lavoro)

Con riferimento alle disposizioni integrative del c.c.n.l. previste al punto 4 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, le parti confermano e precisano quanto segue:

a) la durata settimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. Soltanto le modalità di attuazione saranno oggetto di preventivo esame congiunto secondo quanto previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. c) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985;

b) a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;

c) nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'art. 8, punto 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese. Qualora non si pervenisse ad intese sulla materia, le parti possono chiedere il lodo del Ministero del lavoro;

d) la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale nazionale, con particolare riferimento ai lavoratori turnisti, sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo salariale relativo al biennio 2002-2003, in relazione all'evoluzione dell'occupazione nel settore ed al suo progressivo adattamento al processo di liberalizzazione del mercato. Il costo dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro sarà comunque compreso nei costi definiti per il rinnovo del secondo biennio;

e) nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore. A tal fine, le parti a livello aziendale effettueranno esami congiunti preventivi e periodici come previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. C) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985; ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste dall'art. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

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. 14 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, 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. 2, lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991;

f) 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. 7

(Mercato del lavoro - Rapporti di lavoro flessibile)

L'art. 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e l'art. 9 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 sono abrogati e sostituiti dalle seguenti disposizioni.

Le parti nel confermare, quale prassi ordinaria, il sistema di assunzione a tempo indeterminato, ritengono che - nel rispetto del punto 5 dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000 - la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può consentire il perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali, nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del c.c.n.l.

In questo ambito condividono la consapevolezza che le modalità di selezione per assunzione stanno subendo oggi, e subiranno ancora di più nel futuro, una notevole innovazione rispetto ai tradizionali bandi di concorso: da qui discende l'esigenza di modalità trasparenti e flessibili che rendano più rapide le procedure per la copertura di eventuali esigenze di personale decise dalle aziende.

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 del presente accordo viene investito dei seguenti compiti:

- monitorare l'utilizzazione degli strumenti di cui al presente Titolo;
- proporre soluzioni per:
- superare eventuali difficoltà;
- rafforzare l'utilizzo di tali strumenti;
- adeguare, ove necessario, la regolamentazione contrattuale a norme di legge e/o pattizie di superiore livello;
- dirimere eventuali controversie interpretative;
- attuare quanto demandato da accordi sindacali.

In questo ambito vengono confermate le competenze di livello aziendale per l'attuazione di quanto definito nel c.c.n.l. (art. 3, c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni).

Tutti i rapporti di lavoro "flessibile", con i limiti definiti dal c.c.n.l., previa informazione da parte dell'azienda alle strutture sindacali competenti, possono essere utilizzati a livello aziendale.

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'art. 1, comma 2, punto a) della legge n. 125/1991, eventualmente definendo una percentuale minima 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, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Inoltre, con l'obiettivo di favorire l'inserimento dei giovani, le parti si incontreranno per verificare l'attuazione al settore della normativa da emanarsi da parte del Governo relativa a forme di incentivazione per l'adozione dei part-time "a staffetta", previsti dalla legge n. 196/1997.

Il presente articolo regola le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile:

- A) contratti a termine ex art. 23, legge n. 56/1987;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di formazione e lavoro;
- D) lavoro temporaneo;
- E) apprendistato.

I lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro, esclusi i temporanei, sono computati ai fini dell'accordo nazionale 29 luglio 1998.

Le lettere che seguono regolamentano in modo specifico le diverse modalità.

A) Contratti a termine ex art. 23, legge n. 56/1987

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate, secondo gli specifici ambiti di applicazione, dall'art. 8 del R.D.L. 8 gennaio 1931, n. 148, dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e dall'art. 61 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Fatte salve le predette discipline, le parti concordano che contratti a termine possono essere attivati, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti casistiche e con le seguenti modalità:

- 1) nel caso di concomitanti assenze per ferie, malattia, maternità, congedi parentali, aspettativa;
- 2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo ovvero per il periodo necessario all'espletamento delle procedure di assunzione;
- 3) per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi, anche a carattere provvisorio e/o sperimentale, che non sia possibile eseguire in base al normale organico ed ai normali programmi di lavoro.

La durata minima è pari a 30 giorni calendariali. La durata massima è pari a 12 mesi, prorogabile per

ulteriori 8 mesi nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61) nonché dalla seguente disciplina:

a) 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. I predetti periodi saranno determinati previo accordo aziendale.

I conseguenti trattamenti economici saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

Nella lettera di assunzione a tempo parziale dovrà comunque essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). 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 media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro contrattuale, ferma restando la garanzia della copertura previdenziale;

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 secondo quanto stabilito dall'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976;

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

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

g) i lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, così come stabilito dall'art. 50 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, è proporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione;

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

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

l) nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione, 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 eccedente 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 95 ore. Il numero massimo delle ore eccedenti effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

Le ore eccedenti sono retribuite con la maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

Le ore che superino il numero massimo di ore eccedenti effettuabili, annualmente o giornalmente, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

La retribuzione prevista dai 2 periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

Nel caso in cui le prestazioni di lavoro eccedente superino, nell'arco temporale dei 12 mesi precedenti e per un periodo di almeno 9 mesi, l'orario settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, il lavoratore potrà chiedere il consolidamento, totale o parziale, dell'orario eccedente nel proprio orario di lavoro. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza;

m) fermo restando quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 61/2000, 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, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali;

n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio, ferme restando le disposizioni di legge, 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) nel caso di assunzioni con contratto a tempo pieno i lavoratori con contratto a tempo parziale avranno diritto di precedenza ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000;

p) il lavoro festivo sarà retribuito con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria globale di fatto;

q) su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, commi 7 e segg. del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale o verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario.

Decorsi 5 mesi dalla stipula dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dando al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione attinenti all'attività lavorativa svolta, per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

In caso di oggettiva impossibilità, nella fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), il periodo di preavviso di cui al comma precedente può essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro ed il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lettere a), b), c), d).

Per il periodo interessato dall'applicazione delle c.d. "clausole elastiche" al lavoratore verrà attribuita una maggiorazione del 5% sulla retribuzione oraria globale di fatto; tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.;

r) i limiti trimestrali ed annuali stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale verticale in essi ricompresa;

s) rispetto al computo dei lavoratori a tempo parziale, sono fatte salve le norme di legge (art. 6, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61).

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorchè stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'art. 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.

C) Contratto di formazione e lavoro

Premessa

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per tutte le figure professionali quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Procedure di verifica di conformità

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'Organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle

parti presso il Ministero del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate a Federtrasporti, ANAV, FENIT, del nulla-osta da parte degli uffici del collocamento.

Dovrà in ogni caso farsi riferimento ai contenuti della circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 42 del 23 marzo 1991.

Durata del contratto ed attività formativa

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

- a) le professionalità inquadrare nell'area professionale 1^a sono considerate "elevate";
- b) le professionalità inquadrare nelle aree professionali 2^a e 3^a sono considerate "intermedie".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle professionalità di cui alla lettera a) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 130 ore;

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle professionalità di cui alla lettera b) che precede, che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 80 ore.

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 12 mesi ed una formazione minima di base non inferiore a 20 ore, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

I contratti di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge n. 451/1994 possono essere stipulati sia per le figure professionali corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate ad eccezione delle figure professionali inquadrare nell'area professionale 4^a, nelle quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'art. 8, comma 5, della legge n. 407/1990.

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

Rapporto di lavoro

Al rapporto di formazione e lavoro 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 sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato.

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 alle singole imprese.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione-lavoro verrà computato all'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale, ad eccezione, con riguardo a quest'ultima, delle deroghe convenute a livello nazionale.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a venti dipendenti, una mensilità retributiva, composta da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retributivo attribuito per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto:

- dalle aziende con oltre venti dipendenti, due mensilità retributive composte da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retribuito attribuito per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate intermedie ed elevate, il datore di lavoro, utilizzando l'apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmette agli uffici competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori interessati.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate elementari, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto di formazione-lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Per le limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

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

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

Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Retribuzione

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'ex indennità di contingenza, dal T.d.r., indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. a, dalla indennità di mensa e dalla indennità domenicale, relative ai parametri definiti ai sensi del punto 9, lett. A) dell'art. 2.

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dal presente articolo non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo indeterminato.

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 formazione e lavoro, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due capoversi che precedono vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 12 ed a 24 mesi.

Le assenze per malattia, maternità e servizio militare di leva comportano un corrispondente prolungamento del contratto di formazione e lavoro.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali ed assicurativi.

Dal 1° agosto 1998, nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del successivo paragrafo intitolato retribuzione.

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

D) Lavoro temporaneo

Le imprese possono ricorrere al contratto di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lettere b) e c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera a), della legge stessa:

a) incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;

b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività definiti o predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità, fino a quando perduri quest'ultima;

d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della

funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

I prestatori di lavoro temporaneo, anche a tempo parziale, per le fattispecie individuate alle precedenti lettere da a) ad e), contemporaneamente utilizzati da un'impresa, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori in essa occupati con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5 per cento. In alternativa, è consentita la stipulazione dei contratti di fornitura di lavoro interinale sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purchè non risulti superiore al totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello di cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo con la stessa qualifica ovvero, in mancanza di quest'ultima, di pari contenuto professionale.

Nel secondo livello di contrattazione, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi e collegati all'andamento economico dell'azienda ai sensi dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.

Qualora i lavoratori temporanei siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti psicofisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e sue successive modifiche, dell'accordo nazionale 28 marzo 1996 e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U./R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle R.S.U./R.S.A. informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata degli stessi, al numero ed alla qualifica dei lavoratori interessati.

Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l'azienda utilizzatrice può essere prorogato:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione non superiori ad un anno.

Prima di essere assegnato al servizio il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (assetto della rete, struttura dell'azienda, ecc.).

Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonchè a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

Nota a verbale

Per le aziende aderenti a Federtrasporti, il presente accordo sostituisce la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 29 novembre 1999, secondo quanto ivi previsto.

Per le aziende aderenti ad ANAV e FENIT, ai sensi di quanto convenuto nella premessa dell'accordo interconfederale 16 aprile 1998 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, la presente disciplina sostituisce quest'ultima intesa.

E) Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'art. 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, considerate le norme legislative vigenti, 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 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.

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti

della durata dell'apprendistato.

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

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni inquadrati nell'area professionale 1^a, 2^a e 3^a.

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici di anzianità ed ulteriori deroghe convenute a livello nazionale.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'art. 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'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 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 art. 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'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

All'apprendista minore di anni 18 non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22 e le ore 6 né il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

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.

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'art. 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.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa viene determinata come segue:

- dal primo al quindicesimo mese: 85% della retribuzione tabellare a cui vanno aggiunti gli elementi retributivi nazionali previsti dal c.c.n.l.;

- dal sedicesimo al trentesimo mese: 95% della retribuzione tabellare a cui vanno aggiunti gli elementi retributivi nazionali previsti dal c.c.n.l.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

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

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

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

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

L'art. 54 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 è abrogato e sostituito dalla presente disciplina.

F) Percentuale di utilizzo dei contratti a termine e del lavoro temporaneo

I contratti a termine ivi compresi quelli a part-time di cui al presente articolo, lettera A), punti 1), 2) e 3) ed i contratti di lavoro temporaneo di cui alla precedente lettera D) del presente articolo, possono essere conclusi:

- 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.

G) Norma finale

L'art. 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e l'art. 9 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, sono abrogati.

Nota a verbale

In considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di rapporti di lavoro flessibili (cd. contratti atipici) le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi in sede di Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 del presente accordo successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse cosicché le parti possano procedere alle eventuali modificazioni/integrazioni della presente disciplina.

Art. 8 (Trattamento di maternità)

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante.

Nota a verbale

La parti concordano che tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma del presente accordo, ed il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari, ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

Art. 9 (Reperibilità)

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 dei 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. 10 (Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi)

Gli aumenti contrattuali, riportati nella tabella Allegato 1, decorrono dal 1° gennaio 2001 e saranno erogati al momento dell'applicazione della nuova classificazione.

La nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità e la relativa struttura della retribuzione, determinata sulla base della nuova scala parametrica (tabella Allegato 1), trova applicazione:

- a) entro il 28 febbraio 2001 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- b) a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per il personale di nuova assunzione e per i contrattisti di formazione e lavoro di cui all'art. 2, lett. F).

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso, con riferimento a quanto previsto dal punto 7) dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000, la seconda tranche di lire 1.000.000 della somma forfetaria ivi prevista verrà erogata entro il 31 dicembre 2000.

A copertura del periodo 1° luglio 2000-31 dicembre 2000, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato, entro il 31 gennaio 2001, l'importo forfetario di lire 500.000, calcolato al 5° livello retributivo e sulla base della vigente classificazione (scala parametrica 100-225). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo luglio-dicembre 2000. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

A partire da luglio 2001 agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale alla data del 31 dicembre 1995, 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.

Il presente contratto avrà scadenza, per la parte economica al 31 dicembre 2001 e per la parte normativa al 31 dicembre 2003.

Art. 11

(Dichiarazione di esigibilità)

Le parti, fermo restando quanto già previsto nei precedenti artt. 1, 3, punto 4) e nell'accordo preliminare, punto 4, terza e quarta alinea, considerata l'attuale fase di profondo mutamento del settore, che richiede efficienti revisioni organizzative e la predisposizione di appositi piani di impresa volti al risanamento produttivo, al ridisegno dell'offerta di trasporto e al conseguente sviluppo delle attività gestite, convengono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente accordo e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente accordo ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.

In mancanza di comportamenti aziendali coerenti ovvero qualora non si pervenisse a livello aziendale alle intese previste dal presente accordo, verrà attivata la procedura di cui all'art. 2 dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

Art. 12

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

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

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

Allegato A)

Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità

Art. 1

(Campo di applicazione)

Le disposizioni di cui al presente Allegato A), che è parte integrante dell'accordo nazionale ... novembre 2000 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autoferrottranvieri 2000-2003, si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità". Allo stesso trovano

applicazione le norme di cui al c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e/o integrazioni relative agli istituti e/o materie non espressamente regolati dalle seguenti disposizioni.

Art. 2 (Assunzione)

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) 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 novembre 1983, n. 638;
- l) 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. 3 (Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Area professionale 1 ^a e 2 ^a	6 mesi
Area professionale 3 ^a	2 mesi
Area professionale 4 ^a	1 mese

Il periodo indicato per le aree professionali 1^a e 2^a 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. 4 (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. 5

(Assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 14.

Art. 6

(Aspettativa non retribuita)

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 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 dall'art. 7 del presente accordo.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

Art. 7

(Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo art. 14.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto al successivo art. 13, ultimo comma.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 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 compenso

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto al successivo art. 13, ultimo comma.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto 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'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 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 febbraio 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 febbraio 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. 8 (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 art. 7, 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, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio, questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo 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'art. 73, D.P.R. 30 giugno 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. 9 (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 artt. 7 e 8, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso 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. 10 (Maternità)

Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8 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'art. 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, nonchè 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, D.P.R. 25 novembre 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'art. 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 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 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 febbraio 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 6° comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 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.

Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (art. 13, comma 1, legge n. 53/2000), 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 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 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.

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 R.D.L. 15 ottobre 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 marzo 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. 11 *(Sospensione)*

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 12 *(Obblighi del prestatore di lavoro)*

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

E' 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.

E' 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. 13 (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 ^a e 2 ^a	60 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 ^a	45 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 ^a	30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 ^a e 2 ^a	90 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 ^a	60 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 ^a	45 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1 ^a e 2 ^a	120 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3 ^a	75 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4 ^a	60 giorni di calendario

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 2° comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Art. 14 (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'[art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), le disposizioni contenute nel presente Allegato A), nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'[art. 7, legge 20 maggio 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, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 15

(Cessione o trasformazione di azienda)

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

Art. 16

(Norma finale)

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

Norma generale di conversione all'Euro

1. Considerando quanto disposto:

- dal secondo periodo, del comma 3, dell'art. 4, del regolamento (CE) 1103/97 del Consiglio del 17 giugno 1997, sul divieto di utilizzo di tassi inversi derivati dai tassi di conversione;
- dall'art. 5 del regolamento di cui sopra sui criteri generali di arrotondamento, per eccesso o per difetto, al centesimo più vicino, per gli importi monetari da pagare o contabilizzare, in sede di conversione, da valori espressi in unità monetarie nazionali in unità di moneta unica europea, e sul principio generale che tali importi espressi in Euro non possono che prevedere due cifre in centesimi;

E tenuto conto di quanto regolato dall'art. 3, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213 in tema di conversione in Euro di importi in lire, contenuti in strumenti giuridici diversi dalle norme vigenti, non costituenti autonomi importi valutari da contabilizzare o pagare;

La conversione in Euro degli importi in lire (tutti espressi in migliaia), determinati dalla contrattazione nazionale, avviene attraverso l'utilizzazione dell'arrotondamento per eccesso del 2° decimale qualora il 3° decimale sia 5 o superiore; il 2° decimale viene lasciato inalterato qualora il 3° decimale sia 4 o inferiore.

2. In sede applicativa delle ulteriori conversioni in previsione della definitiva elaborazione dei prospetti paga in Euro, dovrà operarsi nell'ambito di criteri tutelanti il generale principio di equipollenza.

Dichiarazione a verbale

Federtrasporti, FENIT e ANAV precisato che l'apporto delle aziende per la copertura della presente ipotesi di accordo è stabilito dal punto 7) dell'accordo preliminare 2 marzo 2000 e preso atto degli impegni assunti dal Governo, regioni, autonomie locali con l'intesa del 27 novembre 2000, rilevano che i costi derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo stimati in lire 460 miliardi complessivi a regime, non trovano soluzione oltre la naturale scadenza del 31 dicembre 2001. Pertanto, ferma restando la riserva di scioglimento di cui alla successiva dichiarazione, procedono alla firma della presente ipotesi di accordo solo tenuto conto della volontà espressa dalle istituzioni medesime di affrontare tale questione entro giugno 2001, congiuntamente ai problemi derivanti dalle dinamiche contrattuali oltre il 2001 con soluzioni strutturali atte a conseguire l'equilibrio finanziario delle imprese.

Dichiarazione a verbale

Federtrasporti, ANAV e FENIT, in considerazione che gli impegni assunti dal Governo, regioni ed autonomie locali con l'intesa del 27 novembre 2000 sono inscindibilmente collegati con l'applicazione della medesima ipotesi di accordo, scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 20 dicembre 2000, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

Dichiarazione a verbale

Le OO.DD. precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore previsti per le regioni a Statuto ordinario dovranno trovare adeguata estensione alle aziende associate che esercitano nei territori delle regioni a Statuto speciale.

Dichiarazione a verbale

Le Federazioni FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 16 dicembre 2000, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Tabella Allegato 1

<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
		<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Indennità di contingenza + E.d.r.</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	1.074.240	74.188	142.857
Professional	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000

Coordinatore	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Capo unità tecnica	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	1.057.963	59.944	115.429
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Capo stazione	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Assistente coordinatore	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Tecnico di bordo	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Capo operatori	188	1.372.400	1.046.568	55.789	107.429
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore certificatore	180	1.314.000	1.044.849	53.415	102.857
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	1.044.849	52.822	101.714
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore tecnico	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	1.039.009	47.726	91.429
Operatore di gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	1.033.152	45.996	88.571
Assistente alla clientela	154	1.124.200	1.033.152	45.700	88.000
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	1.033.152	45.403	87.429
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	1.033.152	44.809	86.286
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	1.033.152	42.435	81.714
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	1.033.152	40.776	79.429
Operatore della mobilità	138	1.007.400	1.033.152	40.776	78.857
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di scambi cabina	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di ufficio	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Operatore di manutenzione	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Collaboratore di esercizio	129	941.700	1.026.599	38.281	73.714
Operatore di manovra	123	897.900	1.026.599	36.974	70.286
Capo squadra ausiliari	121	883.300	1.021.495	35.907	69.143
Operatore generico	116	846.800	1.021.495	34.423	66.286
Ausiliario	110	803.000	1.021.495	32.779	62.857
Ausiliario generico	100	730.000	1.015.000	29.675	57.143

Tabella Allegato 2

Par.	Precedenti figure professionali	Nuove figure professionali	Par.	Ad personam A.P.A. 0	Ad personam A.P.A. 1	Ad personam A.P.A. 2

225	Analista di sistemi	Professional	230	148.094	153.286	158.477
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	169.623	175.503
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	15.708	16.241	16.775
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	15.708	16.241	16.775
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	117.924	122.018	126.113
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	117.924	122.018	126.113
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.157	23.838	24.519
173	Assistente/program. junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	127.204	131.688	136.172
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	39.872	41.324	42.777
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	140.169	144.344	148.518
159	Segretario/operatore CED/capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	169.640	175.544	181.448
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	128.256	132.825	137.394
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	157.329	162.788
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	151.870	157.329	162.788
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	35.922	36.990	38.057
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	35.922	36.990	38.057
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	75.279	77.831	80.382
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	75.279	77.831	80.382
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.338	23.991	24.643
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	156.448	161.670
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	62.695	64.831	66.967
112	Centralinista	Ausiliario	110	109.924	113.704	117.485
100	Portiere/usciera/manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	86.028	88.995	91.962

Par.	Precedenti figure professionali	Nuove figure professionali	Par.	Ad personam A.P.A. 3	Ad personam A.P.A. 4	Ad personam A.P.A. 5	Ad personam A.P.A. 6
225	Analista di sistemi	Professional	230	163.669	168.860	174.052	179.243
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	181.384	187.265	193.146	199.026
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.308	17.841	18.374	18.908
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.308	17.841	18.374	18.908
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	130.207	134.301	138.395	142.490
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976	Ex assistente 1° con parametro ad	193	130.207	134.301	138.395	142.490

	ad esaurimento	esaurimento					
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.200	25.881	26.562	27.243
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	140.656	145.139	149.623	154.107
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	44.229	45.682	47.134	48.587
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	152.693	156.867	161.042	165.216
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	187.352	193.255	199.159	205.063
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	141.962	146.531	151.100	155.669
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	168.247	173.706	179.165	184.624
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	168.247	173.706	179.165	184.624
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	82.934	85.485	88.037	90.588
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	82.934	85.485	88.037	90.588
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.295	25.947	26.600	27.252
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	166.893	172.115	177.337	182.559
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	69.103	71.239	73.375	75.511
112	Centralinista	Ausiliario	110	121.265	125.046	128.826	132.607
100	Portiere/usciera/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	94.929	97.896	100.863	103.830

Par.	Precedenti figure professionali	Nuove figure professionali	Par.	Retribuz. tabellare	Indennità di cont. + E.d.r.	A.P.A. 1	T.d.r.
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.953	61.361	118.286
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	1.057.953	61.361	118.286

V

**Accordo 18 dicembre 2000
per la categoria degli autoferrotranvieri ed
internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private
esercitanti autolinee in concessione**

Verbale di riunione (*)

Addì 18 dicembre 2000, presso la sede sociale del Fondo "Priamo", Federtrasporti, Fenit ed ANAV e le Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-Trasporti si sono incontrate per adeguare l'art. 12 della fonte istitutiva, in materia di contribuzioni al Fondo, alla previsione di cui all'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri-internavigatori 2000-2003.

Conseguentemente, ferma restando la decorrenza prevista nell'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 (fonte istitutiva), a partire dalla retribuzione relativa al mese di luglio 2001, relativamente agli aderenti al Fondo "Priamo", la misura della contribuzione, sempre sulla base retributiva prevista dall'art. 12 della fonte istitutiva, rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori, sarà incrementata come segue:

- 2% a carico azienda;
- 2% a carico del lavoratore.

Le parti istitutive, infine, prendono atto che, con riferimento ai lavoratori aderenti al Fondo con almeno 18 anni di contributi alla data del 31 dicembre 1995, le nuove percentuali di contribuzione sopra indicate, a partire dalla medesima data, comportano alla luce delle normative di legge decorrenti dal 1° gennaio 2001 e concernenti il nuovo regime fiscale dei Fondi pensione, un adeguamento della quota di t.f.r. da destinare al Fondo riferita a tali lavoratori, la quale sarà, pertanto, incrementata di una percentuale pari allo 0,27 con conseguente diminuzione dell'accantonamento annuale. Il costo di tale operazione, per quest'ultimi lavoratori sarà, in linea con quanto previsto dall'art. 10 dell'ipotesi di accordo 27 novembre 2000, a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

(*) Il presente verbale non è inserito nel testo coordinato e ne modifica, pertanto, il contenuto.

VI

**Verbale di riunione 25 gennaio 2001
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti
dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Verbale di riunione

Addì 25 gennaio 2001 presso la sede dell'ASSTRA, si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA e ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI al fine di chiarire e completare il contenuto dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri. A tale scopo le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10 dell'intesa predetta, hanno convenuto quanto segue:

- l'art. 2, lett. A, punto 4: al primo periodo l'espressione: "A decorrere dalla data di applicazione", deve intendersi: "Dalla data di decorrenza";
- l'art. 2, lett. A, punto 6: al terzo periodo l'espressione: "in servizio il giorno precedente alla data di entrata in vigore della nuova classificazione", deve intendersi: "in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo ed ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione";
- l'art. 2, lett. A, punto 8: al secondo periodo l'espressione: "data di applicazione", deve intendersi: "data di decorrenza";
- l'art. 2, lett. D, punto 1: l'espressione: "in servizio il giorno precedente alla data di applicazione della nuova classificazione", deve intendersi: "in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo ed ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione";
- l'art. 2, lett. D, punto 2: l'espressione: "30 giorni prima della data predetta", deve intendersi: "30 giorni prima della data di applicazione della nuova classificazione";
- l'art. 2, lett. D, punti 7/8/9: al primo alinea, primo periodo, l'espressione: "data di applicazione", deve intendersi: "data di decorrenza"; al secondo alinea, l'espressione: "data di applicazione", deve intendersi: "data di decorrenza";
- l'art. 3, punto 1: l'espressione: "A decorrere dalla data di applicazione", deve intendersi: "Dalla data di decorrenza";
- ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro in forza alla data del 27 novembre 2000 e in servizio, come C.f.l., alla data del 1° gennaio 2001, è comunicato, entro il 28 febbraio 2001, il nuovo profilo professionale di destinazione. Dal 1° gennaio 2001 la retribuzione è costituita dagli elementi e dai valori già erogati, integrata degli aumenti retributivi previsti dalla tabella Allegato 3. All'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando quanto convenuto all'art. 2, lett. F), sarà mantenuta, come assegno "ad personam" di cui all'art. 3, punto 2), l'eventuale differenza fra la somma degli importi di cui sopra e la somma degli stessi elementi spettanti ai sensi della tabella Allegato 1;
- la voce "Contingenza + E.d.r." riportata nella tabella Allegato 2, relativa al parametro 207, è pari a lire 1.057.963;

- con la tabella Allegato 4 si stabiliscono gli importi retributivi per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro assunti dal 27 novembre 2000.

Tabella Allegato 1
Nuova classificazione accordo nazionale 27 novembre 2000

<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	1.074.240	74.188	142.857
Professional	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230	1.679.000	1.065.738	68.253	131.429
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	1.057.963	62.318	120.000
Capo unità tecnica	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	1.057.963	60.834	117.143
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	1.057.963	59.944	115.429
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Capo stazione	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Assistente coordinatore	193	1.408.900	1.050.204	57.273	110.286
Tecnico di bordo	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	1.050.204	56.383	108.571
Capo operatori	188	1.372.400	1.046.568	55.789	107.429
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	1.046.568	53.888	104.571
Operatore certificatore	180	1.314.000	1.044.849	53.415	102.857
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	1.044.849	52.822	101.714
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	1.044.849	51.986	100.000
Operatore tecnico	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	1.044.849	50.448	97.143
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	1.039.009	48.964	94.286
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	1.039.009	47.726	91.429
Operatore di gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	1.039.009	47.726	90.286
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	1.033.152	45.996	88.571
Assistente alla clientela	154	1.124.200	1.033.152	45.700	88.000
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	1.033.152	45.403	87.429
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	1.033.152	44.809	86.286
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	1.033.152	42.435	81.714
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	1.033.152	41.545	80.000
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	1.033.152	40.776	79.429
Operatore della mobilità	138	1.007.400	1.033.152	40.776	78.857
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143
Operatore di scambi cabina	135	985.500	1.026.599	40.061	77.143

Operatore di ufficio	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Operatore di manutenzione	130	949.000	1.026.599	38.578	74.286
Collaboratore di esercizio	129	941.700	1.026.599	38.281	73.714
Operatore di manovra	123	897.900	1.026.599	36.974	70.286
Capo squadra ausiliari	121	883.300	1.021.495	35.907	69.143
Operatore generico	116	846.800	1.021.495	34.423	66.286
Ausiliario	110	803.000	1.021.495	32.779	62.857
Ausiliario generico	100	730.000	1.015.000	29.675	57.143

Tabella Allegato 2
Accordo nazionale 27 novembre 2000

Par.	Precedenti figure professionali	Nuove figure professionali	Par.	Ad personam A.P.A. 0	Ad personam A.P.A. 1	Ad personam A.P.A. 2
225	Analista di sistemi	Professional	230	148.094	153.286	158.477
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	169.623	175.503
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	15.708	16.241	16.775
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	15.708	16.241	16.774
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	117.924	122.018	126.113
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	117.924	122.018	126.113
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.157	23.838	24.519
173	Assistente/program. junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	127.204	131.688	136.172
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	39.872	41.324	42.777
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	140.169	144.344	148.518
159	Segretario/operatore CED/capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	169.640	175.544	181.448
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	128.256	132.825	137.394
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	157.329	162.788
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	151.870	157.329	162.788
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	35.922	36.990	38.057
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	35.922	36.990	38.057
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	75.279	77.831	80.382
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	75.279	77.831	80.382
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.338	23.991	24.643
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	156.448	161.670
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	62.695	64.831	66.967
112	Centralinista	Ausiliario	110	109.924	113.704	117.485
100	Portiere/uscieri/manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	86.028	88.995	91.962

Par.	Precedenti figure professionali	Nuove figure professionali	Par.	Ad personam A.P.A. 3	Ad personam A.P.A. 4	Ad personam A.P.A. 5	Ad personam A.P.A. 6
225	Analista di sistemi	Professional	230	163.669	168.860	174.052	179.243
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	181.384	187.265	193.146	199.026
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.308	17.841	18.374	18.907
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.308	17.841	18.374	18.907
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	130.207	134.301	138.395	142.489
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	130.207	134.301	138.395	142.489
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.200	25.881	26.562	27.243
173	Assistente/programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	140.656	145.139	149.623	154.107
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	44.229	45.682	47.134	48.587
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	152.693	156.867	161.042	165.216
159	Segretario/operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	187.352	193.255	199.159	205.063
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	141.962	146.531	151.100	155.669
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	168.247	173.706	179.165	184.624
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	168.247	173.706	179.165	184.624
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	39.125	40.193	41.261	42.328
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	82.934	85.485	88.037	90.588
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	82.934	85.485	88.037	90.588
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.295	25.947	26.600	27.252
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	166.893	172.115	177.337	182.559
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	69.103	71.239	73.375	75.511
112	Centralinista	Ausiliario	110	121.265	125.046	128.826	132.606
100	Portiere/usciera/manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	94.929	97.896	100.863	103.830

	Precedenti	Nuove figure	Retribuz.	Indennità	A.P.A.
--	------------	--------------	-----------	-----------	--------

Par.	figure professionali	professionali	Par. Tabellare	di cont. + E.d.r.	1	T.d.r.
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207 1.511.100	1.057.953 (*)	61.361	118.286
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207 1.511.100	1.057.953 (*)	61.361	118.286

(*) Correzione apportata con verbale di riunione del 25 gennaio 2001.

Tabella Allegato 3

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti "ad personam" non definiti nella tabella Allegato 2, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dal 1° gennaio 2001 ai C.f.l. in servizio alla data del 1° gennaio 2001 assunti in data anteriore al 27 novembre 2000.

Livelli	Retribuzione tabellare al 31.12.2000	Retribuzione tabellare dall'1.1.2001
1°	1.610.398	1.808.511
2°	1.474.410	1.655.794
3°	1.345.577	1.511.112
4°	1.238.218	1.390.545
5° bis	1.188.117	1.334.281
5°	1.138.015	1.278.015
6°	1.030.656	1.157.448
7°	901.823	1.012.766
8°	801.620	900.236
9°	715.733	803.783

Tabella Allegato 4

Accordo nazionale 27 novembre 2000
Tabella retribuzione per i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro dalla data del 27 novembre 2000

Area	Figure professionali	Par.	Retribuzione tabellare	Indennità di contingenza + E.d.r.	T.d.r.
1	Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	220	1.606.000	1.065.738	125.714
1	Professional	200	1.462.000	1.057.963	114.286
1	Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	200	1.460.000	1.057.963	114.286
2	Coordinatore di esercizio	190	1.307.000	1.050.204	108.571
2	Coordinatore	190	1.307.000	1.050.204	108.571
2	Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	-	-	-	-
2	Capo unità tecnica	185	1.350.500	1.046.568	105.714
2	Coordinatore di ufficio	185	1.350.500	1.046.568	105.714
2	Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	182	1.328.600	1.046.568	104.000
2	Specialista tecnico/amministrativo	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Addetto all'esercizio	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Capo stazione	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Assistente coordinatore	173	1.262.900	1.044.849	98.857
2	Capo operatori	168	1.226.400	1.039.009	96.000
2	Coordinatore della mobilità	158	1.152.400	1.039.009	90.286
2	Addetto alla mobilità	150	1.095.000	1.033.152	85.714
3	Tecnico di bordo	-	-	-	-
3	Macchinista (Pos. 4)	-	-	-	-

3	Macchinista (Pos. 3)	-	-	-	-
3	Operatore di esercizio (Pos. 4)	-	-	-	-
3	Operatore certificatore	170	1.241.000	1.044.849	97.143
3	Collaboratore di ufficio	165	1.204.500	1.039.009	94.286
3	Operatore di esercizio (Pos. 3)	-	-	-	-
3	Operatore tecnico	160	1.168.000	1.039.009	91.429
3	Macchinista (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Capo treno (Pos. 3)	-	-	-	-
3	Operatore qualificato di manutenzione (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore di gestione	148	1.080.400	1.033.152	84.571
3	Operatore di esercizio (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore di movimento e gestione	148	1.080.400	1.033.152	84.571
3	Capo treno (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Assistente alla clientela	144	1.051.200	1.033.152	82.286
3	Macchinista (Pos. 1)	147	1.073.100	1.033.152	84.000
3	Operatore qualificato della mobilità	141	1.029.300	1.033.152	80.571
3	Operatore di stazione (Pos. 2)	-	-	-	-
3	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	130	949.000	1.026.599	74.286
3	Operatore di esercizio (Pos. 1)	134	978.200	1.026.599	76.571
3	Operatore qualificato di manutenzione (Pos. 1)	130	949.000	1.026.599	74.286
3	Capo treno (Pos. 1)	134	978.200	1.026.599	76.571
3	Operatore di stazione (Pos. 1)	129	941.700	1.026.599	73.714
3	Operatore della mobilità	128	934.400	1.026.599	73.143
3	Capo squadra operatori di manovra	125	912.500	1.026.599	71.429
3	Operatore di scambi cabina	125	912.500	1.026.599	71.429
3	Operatore di ufficio	120	876.000	1.021.495	68.571
3	Operatore di manutenzione	120	876.000	1.021.495	68.571
3	Collaboratore di esercizio	119	868.700	1.021.495	68.000
3	Operatore di manovra	113	824.900	1.021.495	64.571
4	Capo squadra ausiliari	-	-	-	-
4	Operatore generico	-	-	-	-
4	Ausiliario	-	-	-	-
4	Ausiliario generico	-	-	-	-

VII

**Accordo 8 febbraio 2001 sulla classificazione
del personale addetto alla navigazione interna lacuale**

Addi 8 febbraio 2001, presso la sede ASSTRA, si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA e ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, al fine di completare il contenuto dell'accordo 27 novembre 2000, di rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri.

A tale scopo le parti hanno definito la classificazione del personale addetto alla navigazione interna lacuale e le tabelle di derivazione e si impegnano a continuare il confronto per definire il nuovo inquadramento per le altre sezioni dell'esercizio, approfondendo, altresì, la possibilità di definire un inquadramento per gli addetti alla navigazione fluviale.

Il presente accordo, pertanto, fa parte integrante dell'accordo predetto e viene trasmesso a cura delle parti al Ministero del lavoro.

Area professionale 2^a
Mansioni di coordinamento/specialisti

Capitano - parametro 210

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capitano N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in altri servizi in base a direttive dell'azienda.

Capo timoniere - parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo timoniere N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale, nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in officina.

Capo motorista - parametro 193

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

Macchinista/motorista - parametro 193

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di macchinista e di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo dei piroscafi conduce l'apparato motore e vapore e le apparecchiature ausiliarie e tecnologiche di bordo. A bordo delle motonavi svolge le stesse mansioni del capo motorista; svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

Area professionale 3ª Operatori

Addetto operativo di gestione - parametro 175

Lavoratore che, in possesso di una approfondita conoscenza della materia tariffaria e dello svolgimento del servizio movimento, controlla la regolarità del servizio stesso ed effettua verifiche e controlli sulla emissione e contabilizzazione dei titoli di viaggio, sia a bordo delle navi che nelle biglietterie, agendo su disposizioni dell'ufficio controllo dei prodotti. Nei periodi in cui i servizi vengono ridotti o sospesi, presta attività presso il medesimo ufficio.

Pilota motorista - parametro 175

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di conduttore di motoscafo e di motorista di motonave N.I. autorizzato, conduce natanti nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti, curando anche la conduzione dei loro motori e degli apparati ausiliari e tecnologici di bordo. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 1ª - parametro 175

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, sulla base delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite nella qualifica di motorista di 2ª, agisce con margini di autonomia entro i limiti stabiliti da norme, procedure e regolamenti. A bordo delle motonavi è addetto all'apparato motore ed agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Motorista di 2ª - parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo di motonavi è addetto all'apparato motore ed agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina. Dopo un anno di effettivo servizio nelle mansioni della qualifica - previo superamento di un colloquio interno aziendale - viene inquadrato nella qualifica di motorista di 1ª.

Timoniere - parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di timoniere N.I. autorizzato, viene imbarcato quale addetto al timone sulle navi della navigazione interna, quando previsto dalle tabelle approvate dal decreto del Ministro dei trasporti. Sulle motonavi traghetto, inoltre, coadiuva gli altri membri dell'equipaggio nello stivaggio dei veicoli. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Fuochista aiuto motorista - parametro 158

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di fuochista abilitato N.I. autorizzato, quando imbarcato su piroscafi conduce le caldaie e coadiuva il macchinista-motorista nella conduzione degli apparati ausiliari e tecnologici. Quando è imbarcato sulle motonavi coadiuva l'agente in possesso del titolo professionale di motorista di motonave nella condotta dell'apparato motore e degli altri impianti di bordo, svolgendo anche mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina (1).

(1) Il lavoratore che, sulla base delle esigenze aziendali, acquisisce i titoli professionali di fuochista abilitato e la qualifica di autorizzato, viene inquadrato nella figura professionale di fuochista aiuto motorista, parametro 158.

Conduttore di natante ausiliario - parametro 139

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo barca N.I., è addetto alla condotta di barche attrezzi o battipalo, battelli affossori, ecc., di stazza lorda non superiore a 50 t.s.l. ed all'esercizio delle relative attrezzature. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

Aiuto motorista - parametro 139

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

Assistente di bordo - parametro 139

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

Marinaio - parametro 121

Lavoratore che, agli ordini del comandante, svolge mansioni marinarie di coperta o di macchina a bordo dei tipi di navi per i quali il decreto del Ministro dei trasporti prevede la presenza del marinaio. Quando non è imbarcato presta attività in officina e/o in scalo.

Area professionale 4^a Ausiliari e generici

Allievo marinaio - parametro 100

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle del marinaio. Dopo 6 mesi di navigazione viene inquadrato come marinaio.

Area operativa servizi ausiliari per la mobilità

Area professionale 3^a Operatori

Assistente alla clientela - parametro 154

Operatore della mobilità - parametro 138

N.B.: Il profilo dell'operatore della mobilità viene integrato con il seguente alinea:

- compiti di assistenza all'attracco e partenza delle navi, nonché di imbarco e sbarco passeggeri e merci.

E) Tabelle di derivazione

E.2/2 - Area professionale 2^a - Area operativa esercizio: sezione navigazione interna lacuale

188	Capitano (LAC)	Capitano (LAC)	210
173	Capo timoniere (LAC)	Capo timoniere (LAC)	193
173	Capo motorista (LAC)	Capo motorista (LAC)	193
173	Macchinista-motorista (LAC)	Macchinista-motorista (LAC)	193

E.2/3 - Area professionale 3^a - Area operativa esercizio: sezione navigazione interna lacuale

159	Conduttore motorista di motoscafo (LAC)	Pilota motorista di motoscafo	175
-----	---	-------------------------------	-----

159	Motorista tecnico di motonave (LAC)	Motorista di 1ª (LAC)	175
159	Addetto operativo di gestione (LAC)	Addetto operativo di gestione (LAC)	175
144	Timoniere (LAC)	Timoniere (LAC)	158
144	Motorista di motonave (LAC)	Motorista di 2ª (LAC)	158
144	Fuochista aiuto motorista (LAC)	Fuochista aiuto motorista (LAC)	158
126	Conduttore di natante ausiliario (LAC)	Conduttore di natante ausiliario (LAC)	139
126	Aiuto motorista (LAC)	Aiuto motorista (LAC)	139
126	Applicato di bordo (LAC)	Assistente di bordo (LAC)	139
126	Fuochista abilitato (LAC)	(1)	
112	Marinaio (LAC)	Marinaio (LAC)	121

(1) Lavoratori da ricollocare ai sensi del punto 5, lett. D), dell'accordo 27 novembre 2000.

E. 2/4 - Area professionale 4ª

100	Allievo marinaio (LAC)	Allievo marinaio (LAC)	100
-----	------------------------	------------------------	-----

Nota al punto 4, della lett. D), dell'art. 2

In conformità dell'art. 2, lett. A), punto 3, quarto periodo, al capo macchinista "ex lege" n. 30/1978 ad esaurimento, già collocato al parametro 188, viene attribuita la figura professionale di capo motorista (LAC) con il parametro ad esaurimento 207.

Nota per la fase di prima applicazione

In fase di prima applicazione le anzianità specifiche maturate nelle qualifiche precedenti concorrono con quelle previste dalle nuove figure professionali purchè entrambe siano corrispondenti tra loro sulla base della tabella di derivazione.

E. 2/5 - Area professionale 3ª - Area operativa servizi ausiliari per la mobilità

112	Addetto allo scalo (LAC)	(1)	
126	Assistente di scalo (LAC)	Operatore della mobilità	138
159	Capo scalo (LAC)	Assistente alla clientela	154 (*)

(1) L'addetto allo scalo è ricollocato aziendaliamente ai sensi dell'art. 2, lett. D), punto 5, dell'accordo 27 novembre 2000.

(*) Agli attuali capi scalo (LAC) con parametro 159 è attribuito il parametro ad esaurimento 175.

VIII

**Accordo 15 ottobre 2001
per la determinazione in Euro degli elementi retributivi
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Verbale di riunione

Addì 15 ottobre 2001 si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA E ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI al fine di definire la conversione in Euro delle tabelle retributive relative agli istituti economici nazionali, da valere per i dipendenti delle aziende cui si applica il contratto della mobilità ex accordo nazionale 27 novembre 2000.

Le parti convengono che la predetta conversione è stata effettuata ai sensi della normativa vigente (D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, art. 3) e delle disposizioni contrattuali in merito, che convengono esplicitamente confermate.

Ai fini della trasformazione degli istituti economici aziendali, nonché di altri istituti di origine nazionale, si procederà in conformità alle predette normative ed in particolare al citato decreto legislativo.

Tutto ciò premesso si allegano le tabelle retributive in Euro da valere a decorrere dal 1º gennaio 2002. Eventuali errori od omissioni saranno oggetto di apposite verifiche.

		A	A Euro
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.825.000	942,53
Professional	230	1.679.000	867,13
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	1.679.000	867,13
Coordinatore di esercizio	210	1.533.000	791,73
Coordinatore	210	1.533.000	791,73
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.533.000	791,73
Capo unità tecnica	205	1.496.500	772,88
Coordinatore di ufficio	205	1.496.500	772,88
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.474.600	761,57
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.408.900	727,64
Addetto all'esercizio	193	1.408.900	727,64
Capo stazione	193	1.408.900	727,64
Assistente coordinatore	193	1.408.900	727,64
Tecnico di bordo	190	1.387.000	716,33
Macchinista (Pos. 4)	190	1.387.000	716,33
Capo operatori	188	1.372.400	708,79
Macchinista (Pos. 3)	183	1.335.900	689,93
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.335.900	689,93
Operatore certificatore	180	1.314.000	678,62
Coordinatore della mobilità	178	1.299.400	671,08
Collaboratore di ufficio	175	1.277.500	659,77
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.277.500	659,77
Operatore tecnico	170	1.241.000	640,92
Addetto alla mobilità	170	1.241.000	640,92
Macchinista (Pos. 2)	165	1.204.500	622,07
Capo treno (Pos. 3)	165	1.204.500	622,07
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.168.000	603,22
Operatore di gestione	158	1.153.400	595,68
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.153.400	595,68
Operatore di movimento e gestione	158	1.153.400	595,68
Capo treno (Pos. 2)	158	1.153.400	595,68
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.131.500	584,37
Assistente alla clientela	154	1.124.200	580,60
Macchinista (Pos. 1)	153	1.116.900	576,83
Operatore qualificato della mobilità	151	1.102.300	569,29
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	1.058.500	546,67
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.043.900	539,13
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Capo treno (Pos. 1)	140	1.022.000	527,82
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.014.700	524,05
Operatore della mobilità	138	1.007.400	520,28
Capo squadra operatori di manovra	135	985.500	508,97
Operatore di scambi cabina	135	985.500	508,97
Operatore di ufficio	130	949.000	490,12
Operatore di manutenzione	130	949.000	490,12
Collaboratore di esercizio	129	941.700	486,35
Operatore di manovra	123	897.900	463,73
Capo squadra ausiliari	121	883.300	456,19

Operatore generico	116	846.800	437,34
Ausiliario	110	803.000	414,71
Ausiliario generico	100	730.000	377,01

		<i>B</i>	<i>B Euro</i>
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Indennità di contingenza + E.d.r.</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	1.074.240	554,80
Professional	230	1.065.738	550,41
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	1.065.738	550,41
Coordinatore di esercizio	210	1.057.963	546,39
Coordinatore	210	1.057.963	546,39
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	1.057.963	546,39
Capo unità tecnica	205	1.057.963	546,39
Coordinatore di ufficio	205	1.057.963	546,39
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	1.057.963	546,39
Specialista tecnico/amministrativo	193	1.050.204	542,39
Addetto all'esercizio	193	1.050.204	542,39
Capo stazione	193	1.050.204	542,39
Assistente coordinatore	193	1.050.204	542,39
Tecnico di bordo	190	1.050.204	542,39
Macchinista (Pos. 4)	190	1.050.204	542,39
Capo operatori	188	1.046.568	540,51
Macchinista (Pos. 3)	183	1.046.568	540,51
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	1.046.568	540,51
Operatore certificatore	180	1.044.849	539,62
Coordinatore della mobilità	178	1.044.849	539,62
Collaboratore di ufficio	175	1.044.849	539,62
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	1.044.849	539,62
Operatore tecnico	170	1.044.849	539,62
Addetto alla mobilità	170	1.044.849	539,62
Macchinista (Pos. 2)	165	1.039.009	536,60
Capo treno (Pos. 3)	165	1.039.009	536,60
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	1.039.009	536,60
Operatore di gestione	158	1.039.009	536,60
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	1.039.009	536,60
Operatore di movimento e gestione	158	1.039.009	536,60
Capo treno (Pos. 2)	158	1.039.009	536,60
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	1.033.152	533,58
Assistente alla clientela	154	1.033.152	533,58
Macchinista (Pos. 1)	153	1.033.152	533,58
Operatore qualificato della mobilità	151	1.033.152	533,58
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	1.033.152	533,58
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	1.033.152	533,58
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	40	1.033.152	533,58
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Capo treno (Pos. 1)	140	1.033.152	533,58
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	1.033.152	533,58
Operatore della mobilità	138	1.033.152	533,58
Capo squadra operatori di manovra	135	1.026.599	530,19
Operatore di scambi cabina	135	1.026.599	530,19
Operatore di ufficio	130	1.026.599	530,19

Operatore di manutenzione	130	1.026.599	530,19
Collaboratore di esercizio	129	1.026.599	530,19
Operatore di manovra	123	1.026.599	530,19
Capo squadra ausiliari	121	1.021.495	527,56
Operatore generico	116	1.021.495	527,56
Ausiliario	110	1.021.495	527,56
Ausiliario generico	100	1.015.000	524,20

		C	C Euro
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>A.P.A. 1</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	74.188	38,31
Professional	230	68.253	35,25
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	68.253	35,25
Coordinatore di esercizio	210	62.318	32,18
Coordinatore	210	62.318	32,18
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	62.318	32,18
Capo unità tecnica	205	60.834	31,42
Coordinatore di ufficio	205	60.834	31,42
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	59.944	30,96
Specialista tecnico/amministrativo	193	57.273	29,58
Addetto all'esercizio	193	57.273	29,58
Capo stazione	193	57.273	29,58
Assistente coordinatore	193	57.273	29,58
Tecnico di bordo	190	56.383	29,12
Macchinista (Pos. 4)	190	56.383	29,12
Capo operatori	188	55.789	28,81
Macchinista (Pos. 3)	183	53.888	27,83
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	53.888	27,83
Operatore certificatore	180	53.415	27,59
Coordinatore della mobilità	178	52.822	27,28
Collaboratore di ufficio	175	51.986	26,85
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	51.986	26,85
Operatore tecnico	170	50.448	26,05
Addetto alla mobilità	170	50.448	26,05
Macchinista (Pos. 2)	165	48.964	25,29
Capo treno (Pos. 3)	165	48.964	25,29
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	47.726	24,65
Operatore di gestione	158	47.726	24,65
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	47.726	24,65
Operatore di movimento e gestione	158	47.726	24,65
Capo treno (Pos. 2)	158	47.726	24,65
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	45.996	23,75
Assistente alla clientela	154	45.700	23,60
Macchinista (Pos. 1)	153	45.403	23,45
Operatore qualificato della mobilità	151	44.809	23,14
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	43.028	22,22
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	42.435	21,92
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Capo treno (Pos. 1)	140	41.545	21,46
Operatore di stazione (Pos. 1)	139	40.776	21,06
Operatore della mobilità	138	40.776	21,06

Capo squadra operatori di manovra	135	40.061	20,69
Operatore di scambi cabina	135	40.061	20,69
Operatore di ufficio	130	38.578	19,92
Operatore di manutenzione	130	38.578	19,92
Collaboratore di esercizio	129	38.281	19,77
Operatore di manovra	123	36.974	19,10
Capo squadra ausiliari	121	35.907	18,54
Operatore generico	116	34.423	17,78
Ausiliario	110	32.779	16,93
Ausiliario generico	100	29.675	15,33

		<i>D</i>	<i>D Euro</i>
			1.936,27
<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>T.d.r.</i>	<i>Valore in Euro</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	142.857	73,78
Professional	230	131.429	67,88
Capo unità organizzativa/amministrativa/tecnica	230	131.429	67,88
Coordinatore di esercizio	210	120.000	61,97
Coordinatore	210	120.000	61,97
Coordinatore ferroviario (Pos. 2)	210	120.000	61,97
Capo unità tecnica	205	117.143	60,50
Coordinatore di ufficio	205	117.143	60,50
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	202	115.429	59,61
Specialista tecnico/amministrativo	193	110.286	59,96
Addetto all'esercizio	193	110.286	59,96
Capo stazione	193	110.286	59,96
Assistente coordinatore	193	110.286	59,96
Tecnico di bordo	190	108.571	56,07
Macchinista (Pos. 4)	190	108.571	56,07
Capo operatori	188	107.429	55,48
Macchinista (Pos. 3)	183	104.571	54,01
Operatore di esercizio (Pos. 4)	183	104.571	54,01
Operatore certificatore	180	102.857	53,12
Coordinatore della mobilità	178	101.714	52,53
Collaboratore di ufficio	175	100.000	51,65
Operatore di esercizio (Pos. 3)	175	100.000	51,65
Operatore tecnico	170	97.143	50,17
Addetto alla mobilità	170	97.143	50,17
Macchinista (Pos. 2)	165	94.286	48,69
Capo treno (Pos. 3)	165	94.286	48,69
Operatore qualificato (Pos. 2)	160	91.429	47,22
Operatore di gestione	158	90.286	46,63
Operatore di esercizio (Pos. 2)	158	90.286	46,63
Operatore di movimento e gestione	158	90.286	46,63
Capo treno (Pos. 2)	158	90.286	46,63
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	88.571	45,74
Assistente alla clientela	154	88.000	45,45
Macchinista (Pos. 1)	153	87.429	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	86.286	44,56
Operatore F.T.A. (Pos. 2)	145	82.857	42,79
Operatore di stazione (Pos. 2)	143	81.714	42,20
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	140	80.000	41,32
Operatore di esercizio (Pos. 1)	140	80.000	41,32
Operatore qualificato (Pos. 1)	140	80.000	41,32
Capo treno (Pos. 1)	140	80.000	41,32

Operatore di stazione (Pos. 1)	139	79.429	41,02
Operatore della mobilità	138	78.857	40,73
Capo squadra operatori di manovra	135	77.143	39,84
Operatore di scambi cabina	135	77.143	39,84
Operatore di ufficio	130	74.286	38,37
Operatore di manutenzione	130	74.286	38,37
Collaboratore di esercizio	129	73.714	38,07
Operatore di manovra	123	70.286	36,30
Capo squadra ausiliari	121	69.143	35,71
Operatore generico	116	66.286	34,23
Ausiliario	110	62.857	32,46
Ausiliario generico	100	57.143	29,51

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del c.c.n.l. autoferrotranvieri

(A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di lire 32.000 corrisponde a 16,52662 Euro arrotondato a 16,53 centesimi di Euro.

(B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. A) di lire 1.000 corrisponde a 0,51646 Euro arrotondato a 0,52 centesimi di Euro.

(C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. B) di lire 11.250 corrisponde a 5,81014 Euro arrotondato a 5,81 centesimi di Euro.

(D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 140.000 corrisponde a 72,30396 Euro arrotondato a 72,30 centesimi di Euro.

(E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 100.000 corrisponde a 51,64568 Euro arrotondato a 51,65 centesimi di Euro.

(F) Il valore del "trattamento sostitutivo 25 luglio 1997", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

(G) Il valore del "trattamento sostitutivo per ogni A.P.A. 2 ottobre 1989", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

Tabella 2
Conversione in Euro della tabella Allegato 2 al c.c.n.l. 27 novembre 2000

Par.	Precedenti qualifiche	Nuove figure professionali	Par.	"Ad personam" A.P.A. 0	Euro 1.936,27
225	Analista di sistemi	Professional	230	148.094	76,48
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	163.742	84,57
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	15.708	8,11
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	15.708	8,11
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193	117.924	60,90
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	117.924	60,90
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.157	11,96
173	Assistente/program. junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	127.204	65,70
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	39.872	20,59
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	140.169	72,39
159	Segretario/operatore CED/capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	169.640	87,61
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	128.256	66,24
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	151.870	78,43
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	151.870	78,43

126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	35.922	18,55
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	35.922	18,55
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	75.279	38,88
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	75.279	38,88
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.338	12,05
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	151.226	78,10
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	62.695	32,38
112	Centralinista	Ausiliario	110	109.924	56,77
100	Portiere/uscieri/ manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	86.028	44,43

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 1</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	153.286	79,17
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	169.623	87,60
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	16.241	8,39
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	16.241	8,39
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	122.018	63,02
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	122.018	63,02
173	Capo operai	Capo operatori	188	23.838	12,31
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	131.688	68,01
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	41.324	21,34
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	144.344	74,55
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	175.544	90,66
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	132.825	68,60
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	157.329	81,25
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	157.329	81,25
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	36.990	19,10
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	36.990	19,10
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	77.831	40,20
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	77.831	40,20
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	23.991	12,39
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	156.448	80,80
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	64.831	33,48
112	Centralinista	Ausiliario	110	113.704	58,72
100	Portiere/uscieri/ manovale/guardiano	Ausiliario generico	100	88.995	45,96

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 2</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	158.477	81,85
		Coordinatore di ufficio con			

206	Analista programmatore	parametro ad esaurimento	207	175.503	90,64
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	16.775	8,66
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	16.775	8,66
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	126.113	65,13
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	126.113	65,13
173	Capo operai	Capo operatori	188	24.519	12,66
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	136.172	70,33
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	42.777	22,09
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	148.518	76,70
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	181.448	93,71
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	137.394	70,96
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	162.788	84,07
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	162.788	84,07
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	38.057	19,65
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	38.057	19,65
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	80.382	41,51
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	80.382	41,51
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	24.643	12,73
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	161.670	83,50
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	66.967	34,59
112	Centralinista	Ausiliario	110	117.485	60,68
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	91.962	47,49

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 3</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	163.669	84,53
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	181.384	93,68
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.308	8,94
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.308	8,94
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	130.207	67,25
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	130.207	67,25
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.200	13,01
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	140.656	72,64
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	44.229	22,84
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	152.693	78,86
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	187.352	96,76
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	141.962	73,32
144	Addetto a pratiche	Lavoratori da riqualificare con	140	168.247	86,89

	amministrative	parametro ad es.			
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	168.247	86,89
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	39.125	20,21
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	39.125	20,21
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	82.934	42,83
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	82.934	42,83
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.295	13,06
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	166.893	86,19
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	69.103	35,69
112	Centralinista	Ausiliario	110	121.265	62,63
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	94.929	49,03

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 4</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	168.860	87,21
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	187.265	96,71
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	17.841	9,21
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	17.841	9,21
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	134.301	69,36
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	134.301	69,36
173	Capo operai	Capo operatori	188	25.881	13,37
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	145.139	74,96
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	45.682	23,59
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	156.867	81,02
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	193.255	99,81
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	146.531	75,68
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	173.706	89,71
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	173.706	89,71
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	40.193	20,76
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	40.193	20,76
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	85.485	44,15
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	85.485	44,15
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	25.947	13,40
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	172.115	88,89
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	71.239	36,79
112	Centralinista	Ausiliario	110	125.046	64,58
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	97.896	50,56

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 5</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
-------------	------------------------------	-----------------------------------	-------------	-------------------------------	----------------------

225	Analista di sistemi	Professional	230	174.052	89,89
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	193.146	99,75
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	18.374	9,49
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	18.374	9,49
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	138.395	71,48
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	138.395	71,48
173	Capo operai	Capo operatori	188	26.562	13,72
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	149.623	77,27
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	47.134	24,34
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	161.042	83,17
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	199.159	102,86
144	Agente operativo di movimento e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	151.100	78,04
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	179.165	92,53
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	179.165	92,53
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	41.261	21,31
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	41.261	21,31
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	88.037	45,47
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	88.037	45,47
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	26.600	13,74
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	177.337	91,59
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	73.375	37,90
112	Centralinista	Ausiliario	110	128.826	66,53
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	100.863	52,09

<i>Par.</i>	<i>Precedenti qualifiche</i>	<i>Nuove figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>"Ad personam" A.P.A. 6</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
225	Analista di sistemi	Professional	230	179.243	92,57
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	199.026	102,79
188	Capo tecnico	Capo unità tecnica	205	18.908	9,77
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205	18.908	9,77
188	Programmatore	Specialista tecnico/ amministrativo	193	142.490	73,59
188	Assistente 1° cl. ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 ad esaurimento	Ex assistente 1° con parametro ad esaurimento	193	142.490	73,59
173	Capo operai	Capo operatori	188	27.243	14,07
173	Assistente/ programmatore junior/capo turno oper.	Collaboratore di ufficio	175	154.107	79,59
159	Operaio tecnico/capo squadra op./coord. man. arm.	Operatore tecnico	170	48.587	25,09
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione	Operatore di gestione	158	165.216	85,33
159	Segretario/ operatore CED/ capo sala reg. dati	Operatore qualificato di ufficio (Pos. 2)	155	205.063	105,91
	Agente operativo di movimento				

144	e/o gestione	Operatore di stazione (Pos. 2)	143	155.669	80,40
144	Addetto a pratiche amministrative	Lavoratori da riqualificare con parametro ad es.	140	184.624	95,35
144	Operaio qualificato	Operatore qualificato (Pos. 1)	140	184.624	95,35
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135	42.328	21,86
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135	42.328	21,86
126	Impiegato generico	Operatore di ufficio	130	90.588	46,78
126	Operaio generico	Operatore di manutenzione	130	90.588	46,78
112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121	27.252	14,07
126	Verificatore	Operatore generico con parametro ad esaurimento	121	182.559	94,28
112	Coordinatore ausiliari/add. man./add. arm.	Operatore generico	116	75.511	39,00
112	Centralinista	Ausiliario	110	132.607	68,49
100	Portiere/uscieri/ manovale/ guardiano	Ausiliario generico	100	103.830	53,62

Par.	Precedenti qualifiche	Nuove figure professionali	Par.	Retribuz. tabellare	Euro 1.936,27	Indennità di cont.	Euro 1.936,27
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	780,42	1.057.963	546,39
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	1.511.100	780,42	1.057.963	546,39

Par.	Precedenti qualifiche	Nuove figure professionali	Par.	A.P.A. 1	Euro 1.936,27	T.d.r.	Euro 1.936,27
206	Analista programmatore	Coordinatore di ufficio con parametro ad esaurimento	207	61.361	31,69	118.286	61,09
188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario con parametro ad esaurimento	207	61.361	31,69	118.286	61,09

Ulteriori elementi della retribuzione nazionale previsti dalla vigente normativa del c.c.n.l. autoferrottranvieri

(A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di lire 32.000 corrisponde a 16,52662 Euro arrotondato a 16,53 centesimi di Euro.

(B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. A) di lire 1.000 corrisponde a 0,51646 Euro arrotondato a 0,52 centesimi di Euro.

(C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5, lett. B) di lire 11.250 corrisponde a 5,81014 Euro arrotondato a 5,81 centesimi di Euro.

(D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 140.000 corrisponde a 72,30396 Euro arrotondato a 72,30 centesimi di Euro.

(E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di lire 100.000 corrisponde a 51,64568 Euro arrotondato a 51,65 centesimi di Euro.

(F) Il valore del "trattamento sostitutivo 25 luglio 1997", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

(G) Il valore del "trattamento sostitutivo per ogni A.P.A. 2 ottobre 1989", dovrà essere convertito in Euro con l'arrotondamento alle due cifre decimali dopo la virgola.

Tabella 3
Conversione in Euro degli importi retributivi di cui al c.c.n.l. 27 novembre 2000

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti "ad personam" non definiti nella tabella Allegato 2, al c.c.n.l. 27 novembre 2000, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dal 1° gennaio 2001 ai C.f.I. in servizio alla data del 1° gennaio 2001 assunti in data anteriore al 27 novembre 2000.

Livello "ex lege" n. 270/1988	Importi valuta in lire		Importi valuta in Euro	
	Retribuzione tabellare al 31.12.2000	Retribuzione tabellare al 31.12.2001	Valore Euro	Retribuzione tabellare al 31.12.2001

1°	1.610.398	1.808.511	1.936,27	934,02
2°	1.474.410	1.655.794	1.936,27	855,15
3°	1.345.577	1.511.112	1.936,27	780,42
4°	1.238.218	1.390.545	1.936,27	718,16
5° bis	1.188.117	1.334.281	1.936,27	689,10
5°	1.138.015	1.278.015	1.936,27	660,04
6°	1.030.656	1.157.448	1.936,27	597,77
7°	901.823	1.012.766	1.936,27	523,05
8°	801.620	900.236	1.936,27	464,93
9°	715.733	803.783	1.936,27	415,12

Tabella 4

Conversione in Euro degli importi retributivi di cui al c.c.n.l. 27 novembre 2000
valida per personale assunto con contratto C.f.i.
successivamente al 27 novembre 2000

Nuove figure professionali	Area prof.	Param. iniziale	Param. finale	Importi valuta in lire		
				Retribuzione tabellare	Indennità di conting. + E.d.r.	T.d.r.
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	1	220	250	1.606.000	1.065.738	125.714
Professional	1	200	230	1.460.000	1.057.963	114.286
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	1	200	230	1.460.000	1.057.963	114.286
Coordinatore di esercizio	2	190	210	1.387.000	1.050.204	108.571
Coordinatore	2	190	210	1.387.000	1.050.204	108.571
Capo unità tecnica	2	185	205	1.350.500	1.046.568	105.714
Coordinatore di ufficio	2	185	205	1.350.500	1.046.568	105.714
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	2	182	202	1.328.600	1.046.568	104.000
Specialista tecnico/amministrativo	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Addetto all'esercizio	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Capo stazione	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Assistente coordinatore	2	173	193	1.262.900	1.044.849	98.857
Capo operatori	2	168	188	1.226.400	1.039.009	96.000
Coordinatore della mobilità	2	158	178	1.153.400	1.039.009	90.286
Addetto alla mobilità	2	150	170	1.095.000	1.033.152	85.714
Operatore certificatore	3	170	180	1.241.000	1.044.849	97.143
Collaboratore di ufficio	3	165	175	1.204.500	1.039.009	94.286
Operatore tecnico	3	160	170	1.168.000	1.039.009	91.429
Operatore di gestione	3	148	158	1.080.400	1.033.152	84.571
Operatore di movimento e gestione	3	148	158	1.080.400	1.033.152	84.571
Assistente alla clientela	3	144	154	1.051.200	1.033.152	82.286
Macchinista (Pos. 1)	3	147	153	1.073.100	1.033.152	84.000
Operatore qualificato della mobilità	3	141	151	1.029.300	1.033.152	80.571
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	3	130	140	949.000	1.026.599	74.286
Operatore di esercizio (Pos. 1)	3	134	140	978.200	1.026.599	76.571
Operatore qualificato (Pos. 1)	3	130	140	949.000	1.026.599	74.286
Capo treno (Pos. 1)	3	134	140	978.200	1.026.599	76.571

Operatore di stazione (Pos. 1)	3	129	139	941.700	1.026.599	73.714
Operatore della mobilità	3	128	138	934.400	1.026.599	73.143
Capo squadra operatori di manovra	3	125	135	912.500	1.026.599	71.429
Operatore di scambi cabina	3	125	135	912.500	1.026.599	71.429
Operatore di ufficio	3	120	130	876.000	1.021.495	68.571
Operatore di manutenzione	3	120	130	876.000	1.021.495	68.571
Collaboratore di esercizio	3	119	129	868.700	1.021.495	68.000
Operatore di manovra	3	113	123	824.900	1.021.495	64.571

Nuove figure professionali	Area prof.	Param. iniziale	Param. finale	Importi valuta in Euro (*)		
				Retribuzione tabellare	Indennità di conting. + E.d.r.	T.d.r.
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	1	220	250	829,43	550,41	64,93
Professional	1	200	230	754,03	546,39	59,02
Capo unità organizzativa/ amministrativa/tecnica	1	200	230	754,03	546,39	59,02
Coordinatore di esercizio	2	190	210	716,33	542,39	56,07
Coordinatore	2	190	210	716,33	542,39	56,07
Capo unità tecnica	2	185	205	697,48	540,51	54,60
Coordinatore di ufficio	2	185	205	697,48	540,51	54,60
Coordinatore ferroviario (Pos. 1)	2	182	202	686,16	540,51	53,71
Specialista tecnico/ amministrativo	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Addetto all'esercizio	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Capo stazione	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Assistente coordinatore	2	173	193	652,23	539,62	51,06
Capo operatori	2	168	188	633,38	536,60	49,58
Coordinatore della mobilità	2	158	178	595,68	536,60	49,63
Addetto alla mobilità	2	150	170	565,52	533,58	44,27
Operatore certificatore	3	170	180	640,92	539,62	50,17
Collaboratore di ufficio	3	165	175	622,07	536,60	48,69
Operatore tecnico	3	160	170	603,22	536,60	47,22
Operatore di gestione	3	148	158	557,98	533,58	43,68
Operatore di movimento e gestione	3	148	158	557,98	533,58	43,68
Assistente alla clientela	3	144	154	542,90	533,58	42,50
Macchinista (Pos. 1)	3	147	153	554,21	533,58	43,38
Operatore qualificato della mobilità	3	141	151	531,59	533,58	41,61
Operatore qualificato di ufficio (Pos. 1)	3	130	140	490,12	530,19	38,37
Operatore di esercizio (Pos. 1)	3	134	140	505,20	530,19	39,55
Operatore qualificato (Pos. 1)	3	130	140	490,12	530,19	38,37
Capo treno (Pos. 1)	3	134	140	505,20	530,19	39,55
Operatore di stazione (Pos. 1)	3	129	139	486,35	530,19	38,07
Operatore della mobilità	3	128	138	482,58	530,19	37,78
Capo squadra operatori di manovra	3	125	135	471,27	530,19	36,89
Operatore di scambi cabina	3	125	135	471,27	530,19	36,89
Operatore di ufficio	3	120	130	452,42	527,56	35,41
Operatore di manutenzione	3	120	130	452,42	527,56	35,41
Collaboratore di esercizio	3	119	129	448,65	527,56	35,12
Operatore di manovra	3	113	123	426,03	527,56	33,35

(*) Valore Euro = 1.936,27

Per le figure delle ulteriori sezioni dell'esercizio (lagunari, lacuali, funivie portuali, funivie terrestri ed aeree) valgono gli importi del parametro relativo.

Tabella 5
(ex verbale riunione 15 ottobre 2001)

Valore degli A.P.A. in Euro

<i>Parametro</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
250	38,31	76,62	114,93	153,24	191,55	229,86
230	35,25	70,50	105,75	141,00	176,25	211,50
210	32,18	64,36	96,54	128,72	160,90	193,08
207	31,69	63,38	95,07	126,76	158,45	190,14
205	31,42	62,84	94,26	125,68	157,10	188,52
202	30,96	61,92	92,88	123,84	154,80	185,76
193	29,58	59,16	88,74	118,32	147,90	177,48
190	29,12	58,24	87,36	116,48	145,60	174,72
188	28,81	57,62	86,43	115,24	144,05	172,86
183	27,83	55,66	83,49	111,32	139,15	166,98
180	27,59	55,18	82,77	110,36	137,95	165,54
178	27,28	54,56	81,84	109,12	136,40	163,68
175	26,85	53,70	80,55	107,40	134,25	161,10
170	26,05	52,10	78,15	104,20	130,25	156,30
165	25,29	50,58	75,87	101,16	126,45	151,74
160	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
158	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
155	23,75	47,50	71,25	95,00	118,75	142,50
154	23,60	47,20	70,80	94,40	118,00	141,60
153	23,45	46,90	70,35	93,80	117,25	140,70
151	23,14	46,28	69,42	92,56	115,70	138,84
143	21,92	43,84	65,76	87,68	109,60	131,52
140	21,46	42,92	64,38	85,84	107,30	128,76
139	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
138	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
135	20,69	41,38	62,07	82,76	103,45	124,14
130	19,92	39,84	59,76	79,68	99,60	119,52
129	19,77	39,54	59,31	79,08	98,85	118,62
123	19,10	38,20	57,30	76,40	95,50	114,60
121	18,54	37,08	55,62	74,16	92,70	111,24
116	17,78	35,56	53,34	71,12	88,90	106,68
110	16,93	33,86	50,79	67,72	84,65	101,58
100	15,33	30,66	45,99	61,32	76,65	91,98

Tabella 6
(ex verbale di riunione 15 ottobre 2001)

Conversione in Euro degli altri valori di origine nazionale

	<i>Lire</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
Indennità di mensa	32.000	16,53
Indennità di turno	1.000	0,52
Indennità domenicale	11.250	5,81

Tabella 7
(ex verbale di riunione 15 ottobre 2001)

Valori in Euro dell'indennità di funzione per i quadri
di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989

<i>Parametro</i>	<i>Area professionale 1</i>	<i>Importi</i>
250	Indennità di funzione	Lire 140.000 Euro 72,30
230	Indennità di funzione	Lire 100.000 Euro 51,65

Tabella 8
(ex verbale 15 ottobre 2001)

Trattamenti sostitutivi

Qualifiche "ex lege" n. 30/1978, nonché ex c.c.n.l. 23 luglio 1976,
ex inquadramento 2 ottobre 1989

(A) I relativi valori sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 25 luglio 1997.

(B) I relativi valori competono ai soli lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 1988. Nel caso di variazioni di qualifica intervenute dall'1 gennaio 1989 ne comportano la decadenza. L'assegnazione del parametro al momento della nuova classificazione non ne comporta decadenza.

<i>Ex nuovo 3° elemento (A)</i>		<i>Ex tratt. sost. per A.P.A. (B)</i>		<i>Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)</i>	
<i>Lire</i>	<i>Euro 1.936,27</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro 1.936,27</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro 1.936,27</i>
154.395	79,74	5.345	2,76	72.165	37,27
148.276	76,58	4.130	2,13	52.730	27,23
146.186	75,50	3.887	2,01	38.870	20,70
109.406	56,50	3.644	1,88	-	-
103.316	53,36	3.402	1,76	-	-
102.253	52,81	3.396	1,75	-	-
99.910	51,60	3.159	1,63	-	-
96.325	49,75	2.186	1,13	-	-
93.456	48,27	1.944	1,00	-	-
82.230	42,47	1.458	0,75	-	-
80.239	41,44	1.452	0,75	-	-
72.165	37,27	-	-	-	-
54.586	28,19	-	-	-	-
43.595	22,51	-	-	-	-
32.368	16,72	-	-	-	-
29.500	15,24	-	-	-	-
21.086	10,89	-	-	-	-
13.112	6,77	-	-	-	-
11.715	6,05	-	-	-	-
11.616	6,00	-	-	-	-
3.641	1,88	-	-	-	-

IX

**Accordo 20 dicembre 2003
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private**

esercenti autolinee in concessione

Premessa

Considerato:

- che il Governo ha accolto la richiesta delle regioni - alle quali compete la materia del T.P.L. - di varare un provvedimento volto a sostenere il risanamento e lo sviluppo delle imprese del settore operanti nelle regioni, ivi comprese quelle a Statuto speciale, e le province autonome di Trento e Bolzano, mediante lo strumento dell'accisa sulla benzina;

- che regioni ed autonomie locali si sono impegnate a coprire direttamente - attraverso il contratto di servizio o i rapporti di concessione - una parte della somma "una tantum" di cui all'art. 1 del presente accordo nella misura di euro 170,00.

Ritenuto:

- che la predetta premessa è parte integrante della presente ipotesi di accordo;

le parti, come sopra rappresentate, a definizione del secondo biennio economico 2002/2003, sottoscrivono, nell'ambito delle risorse di cui alla premessa, la seguente ipotesi di accordo per il biennio 2002/2003.

Art. 1

Per il periodo 1° gennaio 2002-30 novembre 2003, viene riconosciuta la somma "una tantum" pari a euro 970,00 riferita al parametro 175 della vigente scala parametrica, da erogare in tre "tranches", di eguale importo, ai dipendenti in forza alla data della presente ipotesi di accordo con le retribuzioni dei mesi di febbraio, maggio e settembre 2004. Tale importo è comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale già erogata e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerato mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nei casi di prestazione di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Art. 2

Con la retribuzione del mese di dicembre 2003 il valore della retribuzione tabellare riferita al parametro 175 della scala parametrica è incrementato di euro 81,00 lordi mensili che saranno erogati nel mese di febbraio 2004. Pertanto dal mese di novembre 2003 cessa di essere erogata la indennità di vacanza contrattuale.

Per effetto degli aumenti della retribuzione tabellare di cui al 1° comma, i quali esauriscono gli incrementi retributivi relativi al biennio 2002-2003, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta di cui agli artt. 20/A e 21/A del c.c.n.l. 23 luglio 1976, t.f.r. Ogni altro compenso eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Gli importi di cui all'art. 1 e al presente art. 2 sono riparametrati secondo la vigente scala parametrica (100-250).

Art. 3

Le parti convengono sulla necessità di riprendere l'esame delle prospettive del trasporto pubblico locale con il Governo, le regioni e delle autonomie locali in funzione degli obiettivi di risanamento e sviluppo del settore.

Considerata la persistente situazione critica del settore, le parti convengono di promuovere la diffusa applicazione delle norme contrattuali volte ad incrementare l'efficienza e la produttività delle imprese del settore. Le parti confermano altresì l'impegno allo svolgimento di corrette relazioni industriali utili a prevenire il conflitto e a garantire il diritto alla mobilità dei cittadini.

Le parti si impegnano ad avviare un monitoraggio preliminare al prossimo contratto collettivo riferito ai percorsi formativi dei lavoratori di più recente assunzione.

Clausola di riserva

Le parti si riservano di sottoporre la presente ipotesi di accordo ai propri Organi statuari i quali dovranno sciogliere la riserva entro il 31 gennaio 2003.

***Ipotesi di accordo 14 dicembre 2004
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione***

Presso la sede dell'ASSTRA si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA ed ANAV e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI per procedere alla stesura e alla sottoscrizione del testo definitivo dell'ipotesi di accordo sottoscritto il 18 novembre 2004 per il rinnovo del c.c.n.l. degli autoferrotranvieri-internavigatori (TPL - Mobilità) per il periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2007.

**Art. 1
(Premessa)**

Le parti si impegnano ad attivare le proprie istanze, a tutti i livelli, per assumere iniziative comuni intese a realizzare gli obiettivi di cui al presente articolo.

A tal fine, le parti condividono quanto segue:

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, nella sede 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.

**Art. 2
(Mercato del lavoro -
Costituzione del rapporto di lavoro)**

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

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

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

Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente 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'art. 1, comma 2, punto a) della legge n. 125/1991, 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) telelavoro;
- 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 luglio 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. 148/1931 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 R.S.A./R.S.U. 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'art. 10, comma 7, lett. 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.

E' abrogato l'art. 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 al 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'art. 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 artt. 20/A e 21/A (Federtrasporti e FENIT) e 20/B e 21/B (ANAC) del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni;

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

h) ferma restando la disciplina, i trattamenti economici, nazionali e aziendali, relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13ª mensilità, alla 14ª 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, ancorchè 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 lett. 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'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r.

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

Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento nè 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'art. 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, ecc., 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 2000, 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, nè può dar 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'art. 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, nè 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, ancorchè determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

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

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

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

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

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

Si intendono richiamate le norme di non discriminazione di cui all'art. 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. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del 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 una durata massima, di norma, pari a:

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

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

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

4. Attività formativa

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

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

5. Rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

6. Retribuzione

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

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

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

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

7. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

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

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

8. Limitazioni sull'utilizzo

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

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

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

D) Apprendistato professionalizzante

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. 276/2003.

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

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

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

1. Disciplina del rapporto

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

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

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Svolgimento della formazione

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

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

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

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

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

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

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

3. Avviso comune

Le parti si impegnano a definire un apposito avviso comune sui profili formativi da porre all'attenzione degli Organi competenti entro il 31 gennaio 2005.

D1) Apprendistato (disciplina transitoria)

In attesa dell'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'[art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196](#) e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 15 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del [regolamento CEE n. 2081 del](#)

20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

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

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

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

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

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

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

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'art. 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'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 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 art. 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'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 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'art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

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

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

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

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

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

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

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonchè 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, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.

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

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

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

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

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

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

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

E) Lavoro somministrato

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

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, nè può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con il D.Lgs. 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 contratto di somministrazione non possono superare il 2% dell'organico delle aree operative di riferimento, con un minimo di contratti attivabili di 5 unità.

F) Telelavoro

Il "telelavoro" potrà essere utilizzato dalle aziende a richiesta dei lavoratori interessati esclusivamente per il personale dell'area professionale 1^a, 2^a e 3^a appartenenti all'area operativa amministrazione e servizi, previo specifico accordo sindacale con le OO.SS. aziendali firmatarie del 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. 2/A

(Percentuali di utilizzo)

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

a) nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;

b) nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

c) nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

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

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

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

Art. 3

(Clausola di salvaguardia)

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

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

Art. 4

(Modalità di acquisizione dei parametri retributivi)

La Tabella C1/1 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
Operatore di esercizio	158	Dopo 8 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	175	Dopo 16 anni di guida effettiva (1)
Operatore di esercizio	183	Dopo 21 anni di guida effettiva (1)"

La Tabella C1/5 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Capotreno	140	Parametro di accesso
Capotreno	158	Dopo 8 anni di guida svolgimento delle mansioni di capotreno (5)
Capotreno	165	Dopo 16 anni di guida svolgimento delle mansioni di capotreno (5)"

La Tabella C1/6 dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

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

La Tabella C1/7 della lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è così modificata:

<i>"Figure professionali</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore (FTA)	139 (1)	Parametro di accesso

Operatore (FTA)	145	Ai conseguimento dell'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune"
Operatore (FTA)	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 5 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune" (3)
Operatore (FTA)	175	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 5 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune" (3)"

Le Tabelle C1/8, C1/9 e C1/10 della lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, sono così modificate:

C1/8

<i>"Figure professionali"</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Guardialinee	140	Parametro di accesso
Guardialinee	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)
Guardialinee	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)"

C1/9

<i>"Figure professionali"</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Manovratore AS/MO/LOC	140	Parametro di accesso
Manovratore AS/MO/LOC	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)
Manovratore AS/MO/LOC	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2)"

C1/10

<i>"Figure professionali"</i>	<i>Parametri</i>	<i>Modalità di accesso</i>
Operatore qualificato funivie portuali	140	Parametro di accesso
Operatore qualificato funivie portuali	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)
Operatore qualificato funivie portuali	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3)"

L'intestazione del profilo professionale della figura del "marinaio", contenuta nel testo coordinato degli accordi aziendali del 20 febbraio 2002 e del 20 maggio 2002, sottoscritti dall'ACTV di Venezia e dalle OO.SS.LL. locali, recepiti con presa d'atto dalle parti nazionali stipulanti la presente ipotesi di accordo, con il verbale di incontro dell'8 ottobre 2002, è modificata come segue:

"Marinaio - parametro 129 (dopo 9 anni di mansioni effettive passa al parametro 145)".

Art. 5 (Assegno perequativo)

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

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

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

Art. 6

(Permessi retribuiti)

Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:

- dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;
- dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;

al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:

- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate 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. 7

(Clausola sociale)

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

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

Viene inoltre assicurata, ai sensi dell'art. 2, punto 11 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza.

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

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

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

Art. 8

(Formazione permanente - Diritto allo studio)

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

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

Art. 9

(Cral)

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

Art. 10

(Patente di guida - Disciplina per il recupero dei punti)

Qualora nell'espletamento delle mansioni, al personale addetto alla guida dei veicoli utilizzati dall'azienda siano stati detratti punti dalla patente e sia necessaria la frequenza di corsi, l'impresa si farà carico degli oneri conseguenti alla predetta frequenza, che avverrà fuori dell'orario di lavoro.

Ove ne ricorrano gli estremi resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

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

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

Art. 11 (Aumenti retributivi)

A copertura del periodo 1° gennaio 2004-30 novembre 2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma onnicomprensiva pari a 500 € lordi al parametro 175 (da riparametrare).

Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di l.v.c. e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio-novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del t.f.r.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

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

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

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica è incrementato di € 105 lordi alle seguenti decorrenze:

- 1° dicembre 2004: 40 euro;
- 1° giugno 2005: 30 euro;
- 1° settembre 2005: 35 euro.

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

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

Art. 12 (Stesura del testo unico)

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutisi fino ad oggi, di pervenire entro il 31 maggio 2005 alla stesura del testo unico di categoria. A tale scopo viene istituita una Commissione mista che avierà i lavori a partire dal mese di febbraio 2005.

Art. 13 (Esigibilità)

Le parti, considerati gli obiettivi contenuti nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo, si impegnano ad ottenere dai propri iscritti e rappresentanti comportamenti di stretta coerenza nell'attuazione, a livello aziendale, di quanto stabilito a livello nazionale ovvero nella contrattazione di secondo livello per le materie alla stessa demandate.

Art. 14 (Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le disposizioni del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 15
(Decorrenza e durata)

La presente ipotesi di accordo, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli, decorre dalla data del 18 novembre 2004 e avrà scadenza al 31 dicembre 2005 per la parte economica e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

Dichiarazione a verbale delle parti

ASSTRA ed ANAV scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organismi associativi.

FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Le parti precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli interventi a sostegno del settore dovranno essere erogati secondo modalità che garantiscano la copertura degli oneri rivenienti dalla presente ipotesi di accordo anche alle aziende associate operanti nei territori delle regioni a statuto speciale.

XI

**Accordo 19 settembre 2005
per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori
e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Il presente accordo fa parte integrante del c.c.n.l. dei lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, etc.).

Art. 1
(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero altri interventi operatori e malattie debitamente certificate e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5 e 6 del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori 12 mesi. Trascorso il predetto periodo di 30 mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con

esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1, del presente accordo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, 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, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

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

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinari dall'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5 e 6 del precedente art. 1.

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

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3

(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1 e 2, ed all'art. 3, punti 1 e 2, integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale

situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

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

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

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

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

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (Area operativa della mobilità).

Art. 4 (Aspettativa)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, è modificato come segue:

- successivamente alla fattispecie di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute è concessa per una durata massima di 6 mesi senza retribuzione;

- il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";

- fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7 e 8 dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931, in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;
- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000);
- Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

Clausole di salvaguardia

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'art. 1 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente accordo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

Abrogazioni

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148, della legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia

nel settore e quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le seguenti discipline negoziali:

- Titolo V del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e precedenti accordi nazionali (11 agosto 1947, 29 ottobre 1963);
 - art. 14 del c.c.n.l. 12 marzo 1980;
- e quant'altro fosse in contrasto con la presente disciplina.

Validità dell'accordo

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. autoferrotranvieri.

Le parti si incontreranno entro il mese di giugno 2006 per verificare l'andamento delle assenze per malattia nel settore, nonché per valutare i costi conseguenti ed inoltre le iniziative istituzionali intraprese al fine di assicurare al settore le necessarie coperture.

Le parti allegano un verbale aggiuntivo e si impegnano ad allegare le tabelle relative alla distinzione del personale nelle categorie impiegate ed operaie.

Verbale aggiuntivo

Fermo restando il trattamento di malattia di cui all'accordo nazionale del 19 settembre 2005, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori simili e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

Detta attività di monitoraggio terrà conto delle distinte modalità di trasporto e delle relative classi dimensionali, e si realizzerà in fasi trimestrali di confronto.

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 3 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

XII

Accordo 15 novembre 2005 per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione

Art. 1

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria), 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.

4. Dal 1° gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali ai lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto

al successivo comma 5. primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 180 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 novembre 2000).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'All. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;

- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

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.

Art. 2

(Infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge. A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 9, comma 5, primo alinea.

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

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza considerata arbitraria ai fini disciplinari.

Art. 3
(Disposizioni comuni)

1. Il lavoratore ammalatesi o infortunatesi non può allontanarsi comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente [azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3, commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

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

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13^e e 14^e 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.

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

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (area operativa della mobilità),

Art. 4
(Aspettativa)

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

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

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

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- TDR;
- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo nazionale 27 novembre 2000).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

Art. 5
(Clausole di salvaguardia)

1. Le parti convengono che:
- con il trattamento di cui all'articolo 1, punto 5, del presente Accordo 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^a e 14^a 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^o gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

Art. 6
(Clausola di intenti e validità dell'accordo)

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, la prima entro il mese di giugno 2006, 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.
2. Il presente accordo, che è parte integrante del c.c.n.l. autoferrotranvieri, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, decorre dal 15 novembre 2005 e segue la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

Nota a verbale ANAV

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti dal 1^o 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.

Addendum all'Accordo del 15 novembre 2005

Art. 1
(Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

1. Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro:
- con decorrenza 1^o luglio 2006:
 - 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 27 novembre 2000;
 - dal 4^o al 183^o 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^o 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 27.11.2000;
 - dal 4^o al 183^o 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 stabilito dall'accordo 15 novembre 2005, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Art. 2
(Infortunio sul lavoro)

1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:
 - nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;
 - per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;
 - dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto all'articolo 1, secondo alinea del presente accordo; con decorrenza 1° luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, quarto alinea del presente accordo.
2. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma.

Art. 3
(Disposizioni comuni)

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.
2. Gli importi dei ratei di 13^a e 14^a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per le predette mensilità aggiuntive.

Art. 4
(Clausole finali)

1. 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.
2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 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^a e 14^a mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).

XIII

**Accordo 14 dicembre 2006
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti
dalle aziende private esercenti autolinee in concessione**

Verbale di accordo sul trasporto pubblico locale

A conclusione della riunione, tenutasi a Palazzo Chigi in data odierna fra il Governo, presenti il Sottosegretario alla Presidenza Enrico Letta, il Ministro dei trasporti Alessandro Bianchi, la Conferenza dei Presidenti delle regioni, l'Unione delle province italiane, l'Associazione nazionale dei comuni, i Segretari dei trasporti di CGIL, CISL, UIL, UGL e CISAL, e i rappresentanti di ASSTRA, ANAV e Confeservizi, si è convenuto quanto segue.

- Premesso che, con riferimento al rinnovo del II biennio del c.c.n.l. del trasporto pubblico locale:
- il Governo si impegna a destinare nella legge finanziaria 2007 la somma di euro 190 milioni;
 - le regioni si impegnano a cofinanziare il suddetto rinnovo con 20 milioni di euro;
 - le imprese, anche in considerazione dell'impegno strutturale di seguito richiamato, si impegnano a cofinanziare il suddetto rinnovo con risorse sufficienti a garantire, a regime, un aumento medio per lavoratore pari a 102 euro;
 - il Ministero dei trasporti si impegna ad erogare, entro 90 giorni dalla data di ricevimento delle istanze delle singole imprese e regioni, le risorse relative alla copertura degli aumenti retributivi previsti dai cc.cc.nn.l. del 20 dicembre 2003 e del 18 novembre 2004.

Governo, regioni, enti locali, imprese e Sindacati concordano sulla necessità di avviare al più presto un tavolo di confronto, secondo quanto stabilito nel verbale odierno di accordo tra Governo e regioni, che definisca le linee strategiche e le direttive generali del riassetto del TPL. I Sindacati, a seguito dell'accordo raggiunto, procedono alla revoca dello sciopero già convocato per il giorno 15 dicembre p.v.

Il rinnovo del biennio economico 2006-2007 si è definito nei seguenti termini:

- "una tantum" di € 600,00 al parametro 175 a copertura del periodo 1° gennaio 2006-30 novembre 2006 da erogare in due tranches, di pari importo (con la retribuzione del mese di febbraio 2007 e di aprile 2007). L'importo è comprensivo di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 a titolo di l.v.c. L'erogazione avverrà con le modalità previste nell'accordo nazionale 14 dicembre 2004;

- incremento della retribuzione tabellare al parametro 175 per un importo complessivo di € 102,00 da erogare con le seguenti scadenze:

- 1° dicembre 2006: € 50,00 da erogare con il primo ruolo stipendi utile del mese di gennaio 2007;

- 1° settembre 2007: € 52,00.

Saranno rivalutati solo gli istituti contrattuali a tal fine individuati nell'accordo nazionale sopra richiamato.

Gli importi predetti sono da riparametrare secondo l'attuale scala parametrica.