

AUTOFERROTRANVIERI (I022)

AUTOFERROTRANVIERI (I022)

Ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. 23 luglio 1976 per gli autoferrotranvieri, internavigatori e autolinee in concessione

Codice contratto: I022

Ipotesi di accordo in vigore | 11/12/2024

Decorrenza: 1° gennaio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026

Sommario

Epigrafe

Ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. 23 luglio 1976 per gli autoferrotranvieri, internavigatori e autolinee in concessione

[Parti Stipulanti](#)

Testo dell'ipotesi di accordo

[Art. 1 \(Relazioni industriali\)](#)

[Art. 2 \(Retribuzione tabellare\)](#)

[Art. 3 \(Aumenti periodici di anzianità\)](#)

[Art. 4 \(Nuovo 3° elemento salariale e trattamenti sostitutivi\)](#)

[Art. 5 \(Trattamento di fine rapporto\)](#)

[Art. 6 \(Premio di risultato\)](#)

[Art. 7 \(Materie ed istituti riservati all'area nazionale\)](#)

[Art. 8 \(Orario di lavoro\)](#)

[Art. 9 \(Contratti atipici\)](#)

[Art. 10 \(Linee generali della riforma dell'inquadramento\)](#)

[Art. 11 \(Previdenza complementare\)](#)

[Art. 12 \(Limiti di età per l'ammissione in servizio\)](#)

[Art. 13 \(Quadri\)](#)

[Art. 14 \(Riposo periodico\)](#)

[Art. 15 \(Molestie sessuali\)](#)

[Art. 16 \(Azioni positive\)](#)

[Art. 17 \(Lavori usuranti\)](#)

[Art. 18 \(Copertura previdenziale dei periodi di malattia\)](#)

[Art. 19 \(Permessi sindacali ex art. 27 c.c.n.l. 23 luglio 1976\)](#)

[Art. 20 \(Pari opportunità\)](#)

[Art. 21 \(Stesura del testo unico degli accordi nazionali\)](#)

[Art. 22 \(Decorrenza e durata del c.c.n.l. - Aumenti retributivi\)](#)

[Art. 23 \(Inscindibilità delle norme contrattuali\)](#)

Parti Stipulanti

25 luglio 1997[*][**]

Scadenza: 31 dicembre 1999

ACCORDO DI RINNOVO PRELIMINARE

2 MARZO 2000

rinnovato

27 NOVEMBRE 2000 [1]

(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

IPOTESI DI ACCORDO 14 DICEMBRE 2004 [2]

(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)

rinnovato

30 APRILE - 14 MAGGIO 2009 [3]

rinnovato

28 NOVEMBRE 2015 [4]

(Decorrenza: 1° gennaio 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2017)

rinnovato

10 MAGGIO 2022

(Scadenza: 31 dicembre 2023)

rinnovato

11 DICEMBRE 2024 [5]

(Decorrenza: 1° gennaio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026)

ANAV

ASSTRA

Agens[6]

e

FILT-CGIL

FIT- CISL

UILTRASPORTI

Note:

[*]Integrata, per la regolamentazione del lavoro interinale, dall'intesa 26 luglio 1999.

[**]Per l'istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare si vedano gli accordi 23 aprile 1998 e 18 dicembre 2000.

[1]Integrato dagli accordi 25 gennaio 2001 e 8 febbraio 2001 sulla classificazione del personale, dall'accordo 15 ottobre 2001 per la determinazione in Euro degli elementi retributivi.

[2]Integrato dagli accordi 19 settembre e 15 novembre 2005 in materia di malattia ed infortunio, nonché dall'accordo 30 settembre 2010 in materia di apprendistato.

[3]Il Protocollo 30 aprile -14 maggio 2009 ha definito il trattamento economico per il 2008 ed è stato integrato dal verbale di incontro 26 aprile 2013 in materia di una tantum.

[4]Le Organizzazioni sindacali hanno sciolto la riserva sull'ipotesi di accordo in data 21 dicembre 2015; integrato dal verbale di riunione 26 aprile 2016, dall'accordo 23 maggio 2016, dal verbale di riunione 5 aprile 2017 e dai verbali di riunione 26 febbraio 2020, 3 marzo 2020, 18 maggio 2020, 3 agosto 2020, 28 ottobre 2020, 28 ottobre 2020 e suo addendum 7 dicembre 2020, 22 gennaio 2021, 17 giugno 2021 e 24 giugno 2021.

[5]Integrato dal verbale di riunione 18 dicembre 2024 e dal verbale d'intesa 20 marzo 2025 di ratifica del rinnovo.

[6]La presente Associazione sindacale ha sottoscritto il c.c.n.l. autoferrotranvieri del 23 luglio 1976 e successivi accordi in data 24 gennaio 2018.

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 nonché 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 verifichino 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, Federtrasporti, 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 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.

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

sindacati 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 sindacati 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 adotterà 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 esuberi 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.

N.d.R.:

L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

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.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Premessa

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità) - di seguito, per brevità, c.c.n.l. - le parti, dichiarando congiuntamente soddisfatto quanto previsto alla lettera D) del Protocollo del 30 aprile-14 maggio 2009, sottoscritto presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, definiscono il recepimento e l'attuazione all'interno del c.c.n.l. e dei contenuti del testo siglato presso il Ministero medesimo il 30 settembre 2010 mediante sostituzione e coordinamento dei corrispondenti istituti del c.c.n.l. (Campo di applicazione, Decorrenza e durata, Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali e Mercato del lavoro), integrando/modificando gli istituti relativi al mercato del lavoro e alla disciplina del sistema della relazioni industriali sulla base delle novità intervenute in sede legislativa e confederale.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano altresì conclusa la fase di sperimentazione delle normative di cui agli Allegati 3, 4, 5 e 6 al Verbale di incontro del 26 aprile 2013, sottoscritto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che pertanto confluiscono nel c.c.n.l. ai sensi, rispettivamente, degli artt. 32, 34, 35 e 36 del presente accordo, nonché ritengono definiti con l'accordo medesimo gli argomenti oggetto del rinnovo contrattuale di cui all'Allegato 2 al richiamato Verbale di incontro.

2. Con riferimento alla Parte Prima - "Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali", con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., alla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) e alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL), 14 gennaio 2014 (Confindustria-CISAL), 10 febbraio 2014 (Confservizi-CGIL, CISL, UIL), 10 marzo 2014 (Confservizi-CISAL) e 17 marzo 2014 (Confservizi-UGL).

Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del c.c.n.l., di quanto previsto dagli accordi interconfederali predetti alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini

della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal c.c.n.l.

3. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue diverse modalità, e del trasporto ferroviario percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in detti settori, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista per il rinnovo del c.c.n.l. dal testo del 30 settembre 2010 di cui al punto 1, primo capoverso, le parti hanno inteso con il presente accordo mantenere allineate le scadenze triennali delle discipline contrattuali collettive nazionali inerenti il trasporto pubblico locale e il trasporto ferroviario. Le parti stipulanti il presente accordo sono altresì reciprocamente impegnate a proporre alle altre Associazioni datoriali interessate l'attivazione, a partire da giugno 2017, di un'apposita sede di esame congiunto finalizzato all'individuazione di elementi contrattuali utili alla progressiva convergenza e all'armonizzazione delle rispettive discipline contrattuali collettive nazionali e da realizzare nell'ambito delle trattative di rinnovo inerenti il successivo triennio contrattuale 2018-2020.

4. Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate:

- a pervenire, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il mese successivo alla data di stipula del presente accordo, alla redazione del "testo coordinato" dei molteplici accordi nazionali e accordi di rinnovo del c.c.n.l. che hanno fatto seguito all'originaria stesura del c.c.n.l. 23 luglio 1976;

- a svolgere, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il 31 gennaio 2016, l'analisi di dettaglio delle materie relative alle discipline del rapporto di lavoro e dell'organizzazione dell'orario di lavoro tuttora regolate da disposizioni legislative, allo scopo di procedere alla loro contrattualizzazione nell'ambito della trattativa per il successivo rinnovo del c.c.n.l.

5. Le parti, nell'ambito dei rispettivi ruoli, sulla base dell'evoluzione della normativa di matrice pubblicistica in materia di "contenimento dei costi" delle società a partecipazione pubblica che, salvo fatti o interpretazioni successive contrarie, non bloccando o limitando il livello nazionale, attribuisce agli Enti Proprietari il compito di dettare gli indirizzi per la realizzazione delle economie a livello aziendale, ritengono necessario, nell'attuale contesto, che le competenti istituzioni confermino nei provvedimenti normativi in discussione l'impostazione vigente secondo cui gli importi riconosciuti in sede di rinnovo del contratto nazionale del settore sono esclusi dalle disposizioni in materia di contenimento dei costi.

6. Al fine di contenere i ritardi nei pagamenti dei corrispettivi contrattuali e dei contributi spettanti alle imprese che in alcune realtà locali, superando anche 12 mesi, generano situazioni di grave sofferenza finanziaria, le parti ritengono necessario che le Istituzioni e le parti sociali interessate operino per giungere ad una rapida soluzione delle situazioni maggiormente critiche. Allo stesso fine ritengono opportuno prevedere un incremento dal 60% all'80% dell'anticipazione del Fondo nazionale trasporti a favore delle regioni, snellendo e semplificando nel contempo i processi di approvazione dei decreti di impegno e pagamento.

Campo di applicazione

Il presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse

modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

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

Il presente "Campo di applicazione" abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 1 dell'accordo nazionale 23 luglio 1976, dall'articolo 1 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 e dall'articolo 1 dell'Allegato A all'accordo nazionale 27 novembre 2000.

Parte I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Capo I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

(Relazioni industriali)

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

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

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

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

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie

del trasporto merci;

- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti.

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

- verificare la corretta applicazione del c.c.n.l. con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del c.c.n.l., secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 2, lett. b), dell'A.N. 7 febbraio 1991;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite; dall'art. 2, lett. c), dell'A.N. 7 febbraio 1991.

C) Organismi paritetici

Osservatorio nazionale

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

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato

all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

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

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

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

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

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

Comitato per le pari opportunità

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

Il Comitato per le pari opportunità opera:

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

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

costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

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

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

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

Comitato sicurezza sul lavoro

E' costituito il Comitato per la sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

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

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

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli organismi saranno a carico delle singole Organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

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

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente

contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

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

B) Fase dell'informativa aziendale

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

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

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

Quanto previsto dal comma 5 del presente articolo integra quanto disciplinato in materia di informativa, rispettivamente, dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 e dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 2

(Assetti contrattuali)

1. Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 2, primo capoverso, della Premessa, e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-CGIL, CISL, UIL; Confindustria-UGL), 14 gennaio 2014 (Confindustria-CISAL), 10 febbraio 2014 (Confservizi-CGIL, CISL, UIL), 10 marzo 2014 (Confservizi-CISAL) e 17 marzo 2014 (Confservizi-UGL), le parti individuano, con il presente c.c.n.l., gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli

ambiti di applicazione definiti dal presente c.c.n.l., secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del c.c.n.l., nonché dalle modifiche ai medesimi previste dal presente accordo.

2. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Assetti contrattuali", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 3

(Contratto collettivo nazionale di lavoro)

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

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente c.c.n.l., secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

2. Le proposte per i rinnovi del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l. e secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

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

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

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

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

7. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Contratto collettivo nazionale di lavoro", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 4

(Secondo livello di contrattazione)

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal c.c.n.l. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.,

nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le R.S.U. costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del c.c.n.l., ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero le R.S.U. già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;
- su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le R.S.A., ovvero le R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'A.N. 28 marzo 1996.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l., persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

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

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

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

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

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche

intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente c.c.n.l., nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza degli accordi interconfederali medesimi, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente c.c.n.l. che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., attuino processi di confluenza al c.c.n.l. medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente c.c.n.l.

9. La disciplina del presente articolo, nonché la disciplina di cui all'art. 5 del presente accordo, abrogano e sostituiscono le disposizioni di cui all'art. 29, terzo capoverso, del c.c.n.l. 23 luglio 1976, all'art. 29, terzo capoverso, dell'A.N. 25 luglio 1980, e all'art. 1, paragrafo "Contrattazione aziendale", dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 5

(Procedure di negoziazione a livello aziendale)

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

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della trattazione aziendale in applicazione dell'art. 4, comma 6, del presente accordo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

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

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Parte normativa

Fermi restando gli effetti della presente intesa preliminare, la definizione del confronto sulla parte normativa riguardo gli istituti delle relazioni industriali e del mercato del lavoro costituisce parte della

medesima. Le parti, pertanto, condividono la necessità di definire uno o più addendum contrattuali al vigente c.c.n.l. sui predetti istituti che entrino in vigore dal 1° maggio 2025. In tal senso convengono di proseguire il confronto su tali temi a partire dal 7 gennaio 2025.

Le parti condividono la necessità di individuare e definire, entro la data di scadenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. (31.12.2026), specifiche soluzioni contrattuali in particolare sui seguenti temi:

- del nastro giornaliero di cui all'art. 4/C del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni in grado di realizzare una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- della revisione dell'inquadramento del personale allo scopo di adeguare e modernizzare la relativa disciplina, anche attraverso l'inserimento di nuovi profili professionali nel settore ferroviario, metropolitano e di superficie, e l'eliminazione dei profili professionali non più attuali;
- della introduzione/revisione del sistema della bilateralità, in particolare sui temi della formazione professionale/cqc, della disciplina del personale inidoneo, definendo struttura, competenze e relative risorse.

Art. 2 (Retribuzione tabellare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La locuzione retribuzione conglobata di cui all'articolo 1 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 è sostituita in ogni parte del c.c.n.l. dalla locuzione retribuzione tabellare.

Le parti si danno atto che con tale sostituzione nulla hanno inteso modificare della disciplina relativa all'istituto in esame.

N.d.R.:

L'accordo di rinnovo 27 novembre 2000 prevede quanto segue:

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'Protocollo 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.

N.d.R.:**L'accordo di rinnovo 10 maggio 2022 prevede quanto segue:****Art. 2****(*"Una Tantum"*)**

Per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, a integrale copertura del periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2022, viene riconosciuta la somma "una tantum" di € 500,00 lordi al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametricale vigente (100-250).

Dette somme saranno riconosciute in due tranches, la prima con la retribuzione del mese di luglio 2022 pari a € 250 euro e la seconda con la retribuzione del mese di novembre 2022 pari € 250, quest'ultima verrà erogata a condizione che sia assicurata dal Governo la copertura dei mancati ricavi relativi al periodo 1° gennaio 2021-31 marzo 2022.

La somma "una tantum":

- verrà rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni) svolta nel periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2022;
- sarà riproporzionata nei casi di lavoro part-time, sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale;
- verrà erogata anche al personale a tempo determinato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Per questi lavoratori, l'"una tantum" verrà rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni) svolta all'interno del periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2022 nell'ambito del contratto a termine ivi comprese eventuali proroghe;
- non ha alcun effetto o incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non rientra nella base di computo del t.f.r. e della contribuzione al Fondo Priamo.

Art. 3**(*Aumenti retributivi*)**

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametricale vigente (100-250) è incrementato di € 90,00 alle seguenti decorrenze:

- con la retribuzione relativa al mese di luglio 2022: 30,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di giugno 2023: 30,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di settembre 2023: 30,00 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente accordo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, diaria ridotta e t.f.r. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

N.d.R.:**L'accordo 11 dicembre 2024 prevede quanto segue:*****Una Tantum***

A integrale copertura del periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, al personale in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 2024-2026 viene riconosciuta la somma una tantum di 500 euro lordi (cinquecento) al parametro 175 da riparametrare secondo la vigente scala parametricale (100-250), e da erogare con la retribuzione del mese di febbraio 2025. Per il personale impiegato nei

servizi commerciali non soggetti a obblighi di servizio pubblico, in considerazione delle particolari condizioni del settore, la predetta cifra una tantum di 500 euro lordi sarà erogata con la retribuzione del mese di ottobre 2025.

La somma una tantum:

- verrà rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori) svolta nel periodo dall'1° gennaio al 31 dicembre 2024;
- sarà riproporzionata nei casi di lavoro part-time, sulla base dell'orario stabilito nel contratto individuale;
- verrà erogata anche al personale a tempo determinato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Per questi lavoratori, l'una tantum verrà rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori) svolta all'interno del periodo dall'1° gennaio al 31 dicembre 2024 nell'ambito del contratto a termine ivi comprese eventuali proroghe;
- non ha alcun effetto essendo comprensiva di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non rientra nella base di computo del T.F.R e della contribuzione al Fondo Priamo.

Variazione del Trattamento Economico Complessivo (TEC)

Il trattamento economico complessivo è incrementato come segue.

1) Aumenti delle retribuzioni tabellari

Il valore delle retribuzioni tabellari è complessivamente incrementato alle seguenti decorrenze di 160 euro lordi al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100 - 250):

- 60,00 euro, con la retribuzione relativa al mese di marzo 2025;
- 100,00 euro, con la retribuzione relativa al mese di agosto 2026.

Per effetto degli aumenti delle retribuzioni tabellari di cui sopra, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno e TFR. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

2) Istituzione Elemento Distinto della Retribuzione (EDR 2024)

A decorrere dalla retribuzione del mese di marzo 2025, viene istituito un nuovo Elemento Distinto della Retribuzione (EDR 2024) nella misura di 40 euro lordi mensili al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100-250).

Tale EDR viene erogato per 14 mensilità, non rientra nella retribuzione normale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di legge e di contratto e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e della contribuzione del Fondo Priamo.

3) Trattamento integrativo

Entro sei mesi dal presente accordo di rinnovo, le parti, a livello aziendale, procedono alla definizione di un accordo per la rivisitazione della regolamentazione dell'articolazione dell'orario di lavoro con l'obiettivo prioritario di contemperare le esigenze di produttività aziendale con quelle relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al raggiungimento dei predetti accordi è condizionata l'erogazione di una quota del trattamento economico complessivo nella misura di Euro 40 mensili lordi. Tale trattamento, erogato per 12 mesi, non fa parte della retribuzione normale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di legge e di contratto e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, con decorrenza 1° gennaio 2026, sarà riconosciuto il 50% dell'importo indicato al capoverso precedente. Resta facoltà delle parti a livello aziendale di convertire tale importo in 2 giornate di permesso retribuito.

Nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro, le predette giornate saranno debitamente riproporzionate considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

Art. 3 (Aumenti periodici di anzianità)

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	73.444
2°	67.242
3°	61.367
4°	56.470
5° bis	54.186
5°	51.900
6°	47.004
7°	41.129
8°	36.559
9°	32.642

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, nonché 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 nonché 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 nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

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

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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, ecc.);
- 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.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Parte I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Capo I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

(Relazioni industriali)

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

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

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

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

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

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

- verificare la corretta applicazione del c.c.n.l. con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del c.c.n.l., secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 2, lett. b), dell'A.N. 7 febbraio 1991;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite; dall'art. 2, lett. c), dell'A.N. 7 febbraio 1991.

C) Organismi paritetici

Osservatorio nazionale

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

a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati

congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;

b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;

c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;

d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;

e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;

f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;

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

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

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

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

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

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

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

Comitato per le pari opportunità

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

Il Comitato per le pari opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei diritti sociali fondamentali dell'Unione europea;

con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

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

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

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

Comitato sicurezza sul lavoro

E' costituito il Comitato per la sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con

riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei R.L.S. e alle iniziative formative realizzate.

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

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli organismi saranno a carico delle singole Organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

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

A) Fase dell'informativa nazionale

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

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

B) Fase dell'informativa aziendale

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

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

- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

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

Quanto previsto dal comma 5 del presente articolo integra quanto disciplinato in materia di informativa, rispettivamente, dall'art. 7 dell'A.N. 25 luglio 1997 e dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, entrambi di rinnovo del c.c.n.l.

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'anno di 17 settimane;
- a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'articolo 6 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 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 imprese;
- nell'ambito delle procedure previste nell'allegato 1, si conviene che qualora non si pervenisse ad intesa 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 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 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 tale 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 intesa 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 digiornate 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.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Parte III

ORARIO DI LAVORO

Art. 27

(Orario di lavoro)

1. Per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal regolamento CE n. 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.

2. L'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione è di pertinenza aziendale.

Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985.

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

4. Nelle aziende ove, nonostante la previsione di cui al precedente comma 3 e sino all'attuazione dello stesso, persista un regime contrattuale di durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo pieno inferiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo, le prestazioni lavorative eccedenti detta durata e fino al limite medio di cui al citato comma 1, primo capoverso, vengono considerate lavoro

supplementare volontario e sono retribuite, fatto salvo quanto concordato a livello aziendale, con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria normale di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l., fatta esclusione per i ratei di 13^a e 14^a mensilità.

5. Al fine di adeguare la prestazione effettiva all'orario contrattuale, nazionale o aziendale, a livello aziendale vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese.

6. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa, decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, in assenza e fino alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero. Conseguentemente, l'azienda può provvedere alla rielaborazione dei turni di servizio e, nel qual caso, le parti, al solo fine di verificare la corretta elaborazione di quanto previsto al capoverso precedente, procedono ai sensi dell'articolo 3, lett. c) dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l. all'esame congiunto degli effetti prodotti dalla nuova articolazione dei turni di servizio.

7. Per le autolinee di competenza statale e per i servizi extraurbani che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e del D.Lgs. n. 234/2007 e loro rispettive modifiche ed integrazioni successive, il computo dell'orario di lavoro nei limiti medio e massimi di cui ai commi 1 e 2, secondo capoverso, del presente accordo è disciplinato ai sensi delle predette normative.

Ai fini del presente accordo si adottano pertanto, in quanto applicabili, le definizioni di cui all'art. 4 del richiamato regolamento e all'art. 3 del richiamato decreto legislativo.

Fermi restando gli accordi e di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione di cui all'art. 1, punto 5, paragrafo "il sistema delle relazioni industriali", dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

Al personale di cui al presente comma, l'azienda è tenuta, su richiesta del lavoratore, a fornire copia entro 30 giorni dalla richiesta medesima del registro di cui al D.Lgs. n. 234/2007, art. 8, comma 2 e s.m.i.

8. Entro il termine di scadenza del presente accordo, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, potranno essere definiti tra le parti accordi che prevedano nella programmazione dei turni di servizio del personale di esercizio l'eccedenza fino ad un massimo di 60 minuti del limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2, nei casi in cui:

- l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate dalle parti e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro tre mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., ovvero entro trenta giorni dall'insorgenza della situazione di crisi se successiva alla predetta stipula;

- l'azienda debba realizzare temporaneamente, su richiesta dell'ente affidante, programmi di servizio straordinari di trasporto pubblico connessi a particolari eventi programmati di carattere nazionale,

regionale o locale, con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro il mese precedente all'inizio del corrispondente evento considerato.

Decorsi i rispettivi termini di cui sopra, in assenza dell'accordo aziendale le predette aziende procedono, per effetto del presente accordo, alla programmazione dei turni di lavoro, prevedendo per ogni dipendente un incremento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 ore nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane, anche eventualmente in eccedenza al limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2.

La programmazione dei turni di servizio attivata ai sensi del capoverso precedente ha una durata massima pari a:

- due periodi plurisettimanali consecutivi di compensazione di 26 settimane, prorogabile per successivi periodi analoghi ricompresi fino al 31 dicembre 2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 6, qualora permangono le relative causali;
- alla durata del programma di servizio straordinario che ne ha determinato l'attivazione, nel limite di non più di due eventi per ognuno degli anni di calendario ricompresi fino al 31 dicembre 2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 6.

Entro la scadenza di sei mesi dall'attivazione da parte aziendale dei turni di servizio di cui al primo alinea del precedente capoverso del presente comma 6, le parti procedono, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato, all'esame congiunto sugli effetti prodotti dalla nuova turnazione, sia relativamente alle condizioni di lavoro determinatesi sia relativamente all'andamento della situazione di crisi economico-finanziaria dell'azienda.

In qualsiasi momento intervenga, l'accordo tra le parti di livello aziendale di cui al primo capoverso del presente comma 6 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

9. La presente disciplina abroga: gli artt. 4 a), fatta eccezione per l'ultimo periodo del punto 4/A.1, 4 b), 4 c), commi da 1 a 4, del c.c.n.l. 23 luglio 1976; l'art. 4 dell'A.N. 12 luglio 1985; il punto 12 dell'A.N. 2 ottobre 1989; l'art. 8 dell'A.N. 25 luglio 1997; l'art. 6 dell'A.N. 27 novembre 2000.

Art. 28

(Lavoro straordinario)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 dell'A.N. 12 marzo 1980 di rinnovo del c.c.n.l., si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. 27, comma 1, primo capoverso, del presente accordo, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

2. In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 dell'articolo 27.

Al conseguimento del predetto limite massimo individuale non concorrono le ore di straordinario svolte:

- ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.;
- ai sensi del secondo e terzo capoverso del comma 8 dell'art. 27 del presente accordo, nel qual caso conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono prestate dal lavoratore;
- per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;

- entro il limite massimo di 66 ore/anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.

Art. 29

(Festività soppresse)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite di cui agli accordi interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e all'accordo nazionale 27 febbraio 1979, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal c.c.n.l. e riferiti a:

- 19 marzo (San Giuseppe);
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- 4 novembre (Unità Nazionale).

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

3. La disciplina del presente articolo sostituisce quella prevista per il settore in attuazione degli accordi interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo accordo nazionale 27 febbraio 1979.

N.d.R.:

L'accordo 26 aprile 2016 prevede quanto segue:

Art. 29

(Festività soppresse)

Si conferma che le giornate di ferie a livello nazionale sono disciplinate dall'articolo 10 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 e dall'art. 5 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. A tale disposizione vanno aggiunte 4 giornate a titolo di festività soppresse, secondo il disposto di cui all'articolo 29 (Festività soppresse) dell'AN del 28 novembre 2015.

N.d.R.:

L'accordo di rinnovo 10 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 4

(Retribuzione ferie)

1. Le parti ritengono opportuno ridefinire, ferma restando la validità degli assetti stabiliti dalla contrattazione collettiva vigente e in una prospettiva di miglior favore per i lavoratori, il trattamento economico da corrispondere nelle giornate di ferie.

2. Al fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico per ferie rapportato alla complessiva retribuzione percepita in connessione con le normali prestazioni svolte durante i periodi di lavoro, a decorrere dal 1° luglio 2022 viene istituita una nuova indennità denominata "indennità retribuzione ferie" del valore di euro 8,00 giornalieri da corrispondersi al lavoratore esclusivamente nelle giornate di ferie di cui al comma 1 dell'art. 10 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, come modificato dall'art. 5 del A.N. 27 novembre 2000 nonché dal presente articolo. Detta indennità, sostituisce e assorbe ogni eventuale incidenza sulla retribuzione per ferie delle voci e delle indennità previste dalle contrattazioni collettive, ancorché forfettizzate in cifra fissa, legate ad effettive o particolari prestazioni. L'indennità è

comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Fatti salvi gli accordi aziendali già sottoscritti in materia, la medesima indennità non è cumulabile e, pertanto, è sostituita da eventuali trattamenti o accordi aziendali in tema di retribuzione delle giornate di ferie vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo. Nei casi in cui i suddetti accordi comunque prevedano un trattamento a titolo di retribuzione ferie invece inferiore rispetto a quello stabilito nel presente articolo, le parti a livello aziendale avvieranno un confronto teso a ridefinirne i contenuti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'A.N.

3. A decorrere dal 1° luglio 2022 il primo comma dell'art. 10 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, come modificato dall'art. 5 del A.N. 27 novembre 2000 è sostituito dal seguente:

"1. I lavoratori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite nelle seguenti misure:

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

La retribuzione delle predette giornate è costituita, dagli elementi che compongono la "retribuzione normale" di cui all'art. 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 come integrato e modificato dall'art. 5 dell'accordo nazionale 14 dicembre 2004, in quanto erogati con continuità per 14 mensilità, ed in cifra fissa, oltre che dalla "indennità retribuzione ferie" istituita dall'articolo 4 dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 2021-2023."

Fondo Tpl Salute

Allo scopo di sviluppare il sistema di Welfare contrattuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, il contributo annuo a carico azienda per il finanziamento del Fondo TPL Salute sarà pari a € 144,00 (€ 12,00/mese, comprensive del contributo annuo stabilito dall'articolo 38, lett. b) dell'accordo nazionale 28 novembre 2015) per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

Altri istituti normativi

Fermo restando quanto condiviso nei precedenti articoli, le parti convengono sulla necessità di ampliare il confronto sugli istituti dell'orario di lavoro, della disciplina del personale inidoneo e della residenza di lavoro/trasferta e di effettuare una valutazione definitiva entro il 17 maggio 2022.

Le parti concordano altresì che a far data dal 15 giugno 2022 si avvierà un ulteriore confronto, da concludersi entro il 31 luglio 2022, finalizzato alla condivisione di interventi di manutenzione contrattuale senza oneri a carico delle aziende e dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.LL.

La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali con riserva che sarà sciolta in esito alla consultazione referendaria di validazione dei lavoratori dipendenti da tutte le imprese cui si applica il c.c.n.l. autoferrotranvieri-internavigatori (TPL-Mobilità).

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Parte normativa

Fermi restando gli effetti della presente intesa preliminare, la definizione del confronto sulla parte normativa riguardo gli istituti delle relazioni industriali e del mercato del lavoro costituisce parte della medesima. Le parti, pertanto, condividono la necessità di definire uno o più addendum contrattuali al vigente c.c.n.l. sui predetti istituti che entrino in vigore dal 1° maggio 2025. In tal senso convengono di proseguire il confronto su tali temi a partire dal 7 gennaio 2025.

Le parti condividono la necessità di individuare e definire, entro la data di scadenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. (31.12.2026), specifiche soluzioni contrattuali in particolare sui seguenti temi:

- del nastro giornaliero di cui all'art. 4/C del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni in grado di realizzare una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- della revisione dell'inquadramento del personale allo scopo di adeguare e modernizzare la relativa disciplina, anche attraverso l'inserimento di nuovi profili professionali nel settore ferroviario, metropolitano e di superficie, e l'eliminazione dei profili professionali non più attuali;
- della introduzione/revisione del sistema della bilateralità, in particolare sui temi della formazione professionale/cqc, della disciplina del personale inidoneo, definendo struttura, competenze e relative risorse.

Art. 9 (Contratti atipici)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 rincontrarsi 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.

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 diariaridotta 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 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate;

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

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

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

durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal contratto nazionale o aziendale ove esistente. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuare all'interno della fascia oraria prestabilita di cui alla 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 né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

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

m) fermo restando quanto previsto dall'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, né 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, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare.

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

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni e sono compensate con una maggiorazione del 5% calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'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 ancorché 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 titolato "Retribuzione".

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

8. Limitazioni sull'utilizzo

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

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

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

D) Apprendistato professionalizzante

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

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni, quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

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

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

economico di cui ai commi precedenti.

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 1ª, 2ª e 3ª.

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), 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, né 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 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.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Parte II

MERCATO DEL LAVORO

Art. 17

(Costituzione del rapporto di lavoro)

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente c.c.n.l. disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l., o riconosciute in azienda.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.

4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:

- l'identità delle parti;
- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di assunzione;
- la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il c.c.n.l. applicato;
- il parametro retributivo di inquadramento;
- il relativo trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- la residenza di lavoro;
- l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del t.f.r. alla previdenza complementare.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:

- il documento di identità;
- il titolo di studio;
- il codice fiscale;
- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

7. Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al D.Lgs. n. 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato. Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del codice civile.

8. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'articolo 2 dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 19

(Contratto a termine)

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

2. Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si

svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

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

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

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

7. Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le 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 contratto a termine.

9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della specifica progressione parametrica di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'A.N. 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'A.N. 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del verbale di riunione 10 ottobre 2001. La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal mese successivo a quello di entrata in vigore del presente accordo.

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

La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. A), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

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

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

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

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

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

Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo le disposizioni sulle modalità di computo del part-time ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori sono sostituite dalla seguente: le anzianità di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'A.N. 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'A.N. 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del verbale di riunione 10 ottobre 2001, maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero.

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

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;

- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

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

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

- inizio servizio - ore 14,30;

- ore 14,00 - fine servizio.

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

- inizio servizio - ore 16,00;

- ore 14,00 - fine servizio.

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

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere definiti dalle parti ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del c.c.n.l., che in tal senso viene dalle parti integrato.

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

6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da

condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

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

8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria, come definita ai sensi dell'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sulla base di calcolo di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l.

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

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art. 33, comma 3, lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

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

a) in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;

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

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

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

14. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 15 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente

accordo.

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

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

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente R.S.U., o R.S.A. ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

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

Ai sensi della legge n. 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 11 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.

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

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

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

Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 20 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente R.S.U., o R.S.A., ove esistenti, ovvero da un Rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

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

20. La variazione di cui al comma 17 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5%, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del c.c.n.l., utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

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

22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 15 del presente articolo.

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

24. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 2, lett. B), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 21

(Contratto di inserimento/reinserimento)

1. A seguito dell'abrogazione della forma di rapporto di lavoro con contratto di inserimento/reinserimento, disposta dall'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l., le quali ai sensi dell'art. 1, comma 15, della medesima legge, restano transitoriamente in vigore per i contratti di inserimento/reinserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012 ed in corso alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 22

(Contratto di apprendistato professionalizzante)

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

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

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

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

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

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

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'Allegato 2 al presente c.c.n.l.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto Allegato 1, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i

profili formativi necessari.

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

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

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

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

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (art. 20/A e 20/B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'A.N. 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.

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

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

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

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

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

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

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

territorio nazionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lettere D) e D1), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 23

(Somministrazione a tempo determinato)

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

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla R.S.U. o R.S.A. ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/20015.

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

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. E), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 24

(Telelavoro)

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della

prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. F), dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 25

(Altre tipologie di lavoro flessibile)

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente c.c.n.l. con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente accordo.

Art. 26

(Percentuali di utilizzo)

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 20, comma 15, del presente accordo, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
- nelle aziende con più di 50 e 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 numerica 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 numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.

4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

5. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2/A dell'A.N. 14 dicembre 2004 di rinnovo del c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 26 aprile 2016 prevede quanto segue:

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

Al comma 14, le parole "comma 15" sono sostituite dalla parola "comma".

Al comma 22, le parole "comma 15" sono sostituite dalle parole "comma 16".

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.l.

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 aziendalmente, nonchè consentire, con criteri e modalità da definire aziendalmente, 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 parametricale.

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.l..

N.d.R.:

L'accordo 2 marzo 2000 prevede quanto segue:

2) di volere 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 dei servizi ausiliari sia paragonabili a quello 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.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Parte normativa

Fermi restando gli effetti della presente intesa preliminare, la definizione del confronto sulla parte normativa riguardo gli istituti delle relazioni industriali e del mercato del lavoro costituisce parte della medesima. Le parti, pertanto, condividono la necessità di definire uno o più addendum contrattuali al vigente c.c.n.l. sui predetti istituti che entrino in vigore dal 1° maggio 2025. In tal senso convengono di proseguire il confronto su tali temi a partire dal 7 gennaio 2025.

Le parti condividono la necessità di individuare e definire, entro la data di scadenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. (31.12.2026), specifiche soluzioni contrattuali in particolare sui seguenti temi:

- del nastro giornaliero di cui all'art. 4/C del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successive modificazioni in grado di realizzare una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- della revisione dell'inquadramento del personale allo scopo di adeguare e modernizzare la relativa disciplina, anche attraverso l'inserimento di nuovi profili professionali nel settore ferroviario, metropolitano e di superficie, e l'eliminazione dei profili professionali non più attuali;
- della introduzione/revisione del sistema della bilateralità, in particolare sui temi della formazione professionale/cqc, della disciplina del personale inidoneo, definendo struttura, competenze e relative risorse.

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 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.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Art. 38

(Welfare)

Le parti convengono di destinare una somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente c.c.n.l., sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) e b).

A tal fine sarà istituita entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una commissione tecnica e paritetica, che concluderà i propri lavori entro i successivi tre mesi.

Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente c.c.n.l.

a) Previdenza integrativa

Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo mensile, in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo e da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo.

Per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per i lavoratori che alla data del 1° luglio 2017 non risultino iscritti a Priamo, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi anche a carico delle aziende.

b) Assistenza sanitaria integrativa ()*

Si conviene l'istituzione di un Fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente c.c.n.l. (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i.

Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l. in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.

Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo. Nell'ambito del rinnovo del presente c.c.n.l., le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

N.d.R.:

L'accordo 5 aprile 2017 prevede quanto segue:

Premesso che nel citato art. 38, punto A), il cui contenuto si intende integralmente richiamato e confermato nel presente verbale, si è tra l'altro convenuto:

- di destinare una somma fissa annua di 90 euro di costo complessivo a carico delle aziende, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, con effetto dal mese di luglio 2017, il cui onere è a titolo di previdenza integrativa;
- che per i lavoratori iscritti a PRIAMO alla data del 1° luglio 2017 o che si iscriveranno successivamente,

il contributo a tale titolo è aggiuntivo rispetto a quanto già previsto dagli accordi in essere;

- che per i lavoratori che alla data del 1° luglio 2017 non risultino iscritti a PRIAMO il contributo in questione comporta l'adesione "contrattuale" degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi a carico di tali lavoratori nonché delle aziende;

si concorda quanto segue:

1) per l'anno 2017 la somma di cui al titolo in premessa al netto degli oneri di legge è così ripartita: € 21,80 (euro ventuno,ottanta) entro la fine del mese di luglio e € 12,00 (euro dodici) per le cinque mensilità successive.

Dal 1° gennaio 2018 la somma di cui al titolo in premessa al netto del contributo di solidarietà, sarà versata mensilmente per ogni lavoratore per 12 mensilità nella misura di 6,80 (euro sei,ottanta) e riproporzionata esclusivamente nel caso previsto al successivo punto 3 del presente accordo, la stessa non avrà riflessi su nessun istituto retributivo contrattuale o di legge.

2) La somma di cui al precedente punto 1 non è revocabile né sospendibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle aziende di trasporto pubblico cui si applica il c.c.n.l. degli Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità).

3) Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

4) Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione di cui al precedente punto 1.

5) Per tutti i lavoratori non iscritti al Fondo PRIAMO a far alla data del 1° luglio 2017, il versamento della somma di cui al precedente punto 1 comporta l'adesione contrattuale al Fondo medesimo senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1988 e sue successive modificazioni. L'eventuale successiva adesione volontaria al Fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a) del vigente Statuto di PRIAMO. La somma verrà conferita al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento ad altro comparto secondo quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto del Fondo.

6) Per i lavoratori già iscritti al Fondo PRIAMO alla data del 1° luglio 2017, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, la somma di cui al precedente punto 1 è aggiuntiva rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinata al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal c.c.n.l. degli Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità).

7) Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro "status".

8) Le parti stabiliscono di incontrarsi nuovamente entro la fine del corrente mese di aprile per dare attuazione al punto B) dell'art. 38 dell'accordo nazionale 28 novembre 2015.

N.d.R.:

L'accordo 28 ottobre 2020 prevede quanto segue:

Le parti, a modifica ed integrazione dell'art. 38 dell'A.N. 28 novembre 2015, hanno stabilito che:

"Tutte le aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro autoferrotranvieri-internavigatori del 23 luglio 1976 (c.d. "Testo Unico"), per come modificato e/o integrato dai successivi

contratti/accordi nazionali di rinnovo dello stesso, dovranno iscrivere tutti i propri dipendenti al Fondo di settore "TPL Salute" all'atto della costituzione dello stesso.

Le aziende verseranno al Fondo TPL Salute entro il 16 novembre dell'anno precedente alla copertura assicurativa la quota annuale di 9,10 euro al netto della fiscalità agevolata prevista dal contributo di solidarietà, pari a euro 10 di costo aziendale previsto all'art. 38, comma 1 dell'A.N. 28 novembre 2015. Per il solo anno 2021 tale versamento avverrà entro il 15 gennaio 2021.

Le parti concordano che gli oneri di cui all'art. 38, comma 1 dell'A.N. 28 novembre 2015 maturati sino alla data di costituzione del Fondo di settore sono di euro 36,40, pari a 40 euro di costo aziendale e che verranno versati dalle aziende in soluzioni di importo pari a euro 10,00 di costo aziendale alla data di effettiva costituzione del Fondo, 10,00 euro di costo aziendale alla data del 31 dicembre 2020 o comunque non oltre 30 giorni dalla effettiva costituzione del Fondo e 10,00 euro di costo aziendale alla data del 16 novembre per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

Fatte salve le previsioni contrattuali di cui all'art. 38 "Welfare", A.N. 28 novembre 2015, e specificatamente quella di cui alla lettera B) "Assistenza Sanitaria Integrativa", al solo fine di consentire l'armonizzazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa stabilite da accordi di secondo livello con quelle previste dal Fondo Nazionale TPL Salute, le Parti convengono che:

- alle aziende che alla data di costituzione del Fondo TPL Salute, erogano, tramite l'istituzione di casse o fondi aziendali o la sottoscrizione di polizze assicurative, prestazioni di assistenza sanitaria integrativa di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 502/1992 ss.mm.ii. con un contributo a carico azienda parziale o totale, è consentita, per un periodo massimo di 20 mesi decorrenti dalla data di costituzione del Fondo TPL Salute e per i soli lavoratori che beneficiano di dette forme di assistenza sanitaria integrativa aziendale, la sospensione di tutti i suddetti versamenti e delle prestazioni previste dal medesimo Fondo nazionale, fatta eccezione per il solo versamento di euro 9,10, pari a euro 10,00 di costo aziendale, da erogare a titolo di oneri di gestione alla data di effettiva costituzione del Fondo stesso;

- alla data di cessazione della sospensiva e comunque entro il periodo massimo transitorio di 20 mesi, le suddette aziende si allineeranno alle tempistiche di contribuzione previste dal secondo e terzo capoverso del presente accordo, versando al Fondo Nazionale le quote di contribuzione già scadute unitamente a quanto maturato nel periodo di sospensione. Tali somme, al netto dei costi di gestione del Fondo, saranno impiegate dal Fondo stesso per garantire ai lavoratori interessati dalla sospensiva prestazioni sanitarie aggiuntive/straordinarie una tantum.

Addendum al verbale di accordo del 28 ottobre 2020 - Costituzione Fondo TPL Salute

Oggi 7 dicembre 2020 si sono incontrate in videoconferenza:

Le Associazioni Datoriali

AS S T R A

ANAV

AGENS

e

Le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FAISA-CISAL

UGL/FNA

In seguito alla conclusione dell'iter di costituzione del Fondo TPL Salute, completato in data 3 dicembre 2020, le parti, al fine di consentire gli adempimenti tecnici necessari all'avvio dello stesso, ritengono opportuno aggiornare il verbale di accordo del 28 ottobre 2020 nelle parti riguardanti le tempistiche dei versamenti dovuti dalle aziende al Fondo TPL Salute.

Le parti, pertanto, confermano integralmente i contenuti del sopra richiamato verbale di accordo con il solo aggiornamento delle parti sotto descritte:

- la prima quota di contributi arretrati da versare all'atto della costituzione del Fondo per tutte le aziende (9,10 euro pari a 10,00 euro di costo aziendale), unitamente alla seconda quota di arretrati (9,10 euro pari a 10,00 euro di costo aziendale) precedentemente da versare entro il 31 dicembre 2020, dovranno essere versate in unica soluzione entro l'11 gennaio 2021. Entro la medesima data dell'11 gennaio 2021, anziché entro il 15 gennaio 2021, dovranno essere versati i contributi relativi all'anno di competenza dell'anno 2021 (9,10 euro pari a 10,00 euro di costo aziendale);
- resta inteso che le aziende che alla data di costituzione del Fondo TPL Salute erogano, tramite l'istituzione di casse o fondi aziendali o la sottoscrizione di polizze assicurative, prestazioni di assistenza sanitaria integrativa di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 502/1992 ss.mm.ii. potranno usufruire della sospensione di versamento prevista dal verbale di accordo del 28 ottobre 2020 fatto salvo per quanto riguarda il versamento del contributo della sola prima quota di 9,10 euro pari a 10,00 euro di costo aziendale di arretrati da versare entro l'11 gennaio 2021.

N.d.R.:

L'accordo di rinnovo 10 maggio 2022 prevede quanto segue:

Fondo Tpl Salute

Allo scopo di sviluppare il sistema di Welfare contrattuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, il contributo annuo a carico azienda per il finanziamento del Fondo TPL Salute sarà pari a € 144,00 (€ 12,00/mese, comprensive del contributo annuo stabilito dall'articolo 38, lett. b) dell'accordo nazionale 28 novembre 2015) per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

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 certificati e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5. e 6. del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori dodici mesi. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3., al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) all'A.N. 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 del 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 disciplinati 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. e 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 13a e 14a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal 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 sei mesi senza retribuzione.

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

- Fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7. e 8. dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. n. 148 del 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, a.n. 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.

Fermo 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'articolo 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. 7.1976 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 a 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 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.

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 comportamento secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosì, 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 comportamento 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 comportamento 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 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 I 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° 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° 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° 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° al 183° giorno di malattia l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari al 100% della retribuzione normale come sopra definita;

con decorrenza 1° gennaio 2007:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 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;

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.).

N.d.R.:**L'accordo 26 febbraio 2020 prevede quanto segue:**

Oggi 26 febbraio 2020 presso la sede di ASSTRA in Roma si sono incontrate le Associazioni datoriali ASSTRA, ANAV e AGENS e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FAISA CISAL e UGL FNA per fare il punto della situazione in merito allo stato d'emergenza causato dalla diffusione del virus Covid-19 e per affrontare le relative problematiche che coinvolgono i lavoratori e le aziende del settore.

Premesso che:

- in relazione al suddetto stato il Governo e le Autorità competenti hanno adottato appositi provvedimenti in tema di prevenzione dal contagio;
- il settore si è prontamente attivato per garantire il rispetto delle misure di prevenzione stabilite nei provvedimenti di cui al precedente punto;
- l'attuale situazione d'emergenza sta provocando forti criticità nella gestione del servizio di trasporto pubblico ed una consistente riduzione dei volumi d'attività con conseguente riduzione del fatturato. In particolare, secondo quanto dichiarato dalle Associazioni datoriali, per quanto riguarda il settore del trasporto pubblico locale si registrano forti contrazioni dei ricavi da traffico che nelle aree soggette ai provvedimenti delle Autorità arrivano all'80%.

Per quanto riguarda le linee interregionali, di cui al decreto legislativo n. 285/2005, si registrano riduzioni di clientela superiori al 50%; per quanto riguarda il trasporto scolastico e turistico con autobus si registra un sostanziale blocco delle attività per effetto della cancellazione dei viaggi in gruppo e delle gite scolastiche/istruzione. Per quanto sopra dichiarato, la situazione è tale da giustificare la richiesta da parte delle Associazioni datoriali di uno stato di crisi del settore;

- risulta che il Governo sia in procinto di adottare apposite misure di sostegno per fronteggiare le ricadute economiche nei diversi settori produttivi.

Tutto ciò premesso, le parti convengono:

- di attivarsi al fine di richiedere l'adozione di provvedimenti di natura indennitaria a sostegno del settore nonché misure di sostegno al reddito del personale dipendente;
- di attivare un'apposita "task force", composta pariteticamente dalle parti stipulanti il c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità) al fine di garantire uno specifico e costante monitoraggio sull'andamento dello stato emergenziale;
- in relazione al suddetto stato emergenziale:

- di promuovere, ove possibile, lo strumento dello "smart working" nei termini e ai sensi dell'articolo 2 del D.P.C.M. 25 febbraio 2020;

- per il personale residente nelle aree interessate da provvedimenti straordinari di chiusura delle scuole, fino al termine di vigenza dei provvedimenti amministrativi in atto alla data di stipula del presente verbale, il termine di preavviso di cui all'articolo 33, punto 3, lett. e) dell'A.N. 28 novembre 2015 (congedo parentale) è ridotto rispettivamente da 3 a 2 giorni e da 7 a 3;

- fino alla data del 15 marzo 2020, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria e dalla stessa qualificato come malattia e per la quale non siano invece attivabili gli strumenti di sostegno al reddito, il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del compenso;

- che nell'ambito del prossimo incontro sul confronto di rinnovo del predetto c.c.n.l., già programmato il 3 marzo 2020, le parti procederanno ad una prima verifica sullo stato di attuazione delle iniziative assunte.

N.d.R.:

L'accordo 3 marzo 2020 prevede quanto segue:

Oggi 3 marzo 2020, presso la sede dell'ASSTRA, nell'ambito di quanto convenuto nel verbale di riunione del 26 febbraio u.s., si è riunita la "task force" tra ASSTRA, ANAV e .AGENS e le Organizzazioni sindacali FILT- CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGL-FNA.

In particolare, considerato il persistere dello stato emergenziale causato dalla diffusione del virus Covid-19 nel territorio nazionale, le parti convengono:

I. di prorogare sino al 31 marzo 2020 le misure convenute nel suddetto verbale;

II. che anche il periodo di ricovero ospedaliero, disposto entro il 31 marzo 2020. del lavoratore che abbia contratto il virus Covid-19 e che sia debitamente certificato all'azienda non sarà computato ai fini del calcolo del compenso.

Inoltre, in considerazione di quanto disposto dal D.P.C.M. 1° marzo 2020 in tema di sospensione e proroga degli esami di abilitazione e certificazione dei titoli di cui agli artt. 121 e 122 del D.Lgs. n. 285/1992, le parti si impegnano ad attivarsi nei confronti del Ministero competente al fine di sollecitare l'adozione dei provvedimenti necessari alla proroga dei termini di scadenza dei certificati d'abilitazione professionale (CQC).

Le parti, infine, si attiveranno nei rispettivi ambiti affinché vengano assunte misure di sostegno al reddito ulteriori rispetto a quelle previste con D.L. n. 9/2020 (Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19), con particolare riguardo alla possibilità di accedere alla cassa integrazione in deroga oltre i limiti di intervento del Fondo bilaterale di solidarietà di settore.

Nell'ambito del prossimo incontro sul rinnovo del c.c.n.l. già calendarizzato per l'11 marzo 2020, le parti esamineranno l'evolversi della situazione.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2020 prevede quanto segue:

Oggi 18 maggio 2020 si è tenuta una riunione della "task force" tra ASSTRA, ANAV e AGENS e le Organizzazioni Sindacali FILT-CIGL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGL-FNA, nel corso della quale sono state affrontate alcune problematiche legate alla tutela del personale immunodepresso esposto a rischio da contagio Covid-19, nonché alla cosiddetta "Fase 2".

In merito al primo aspetto, le parti convengono che per i soli lavoratori che, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 26 del D.L. n. 18/2020 come convertito in legge n. 27/2020 e fatte salve

eventuali modifiche/integrazioni, risultino in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio da contagio da Covid-19 derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio verificatosi tra il 17 marzo 2020 ed il 31 luglio, equiparato a ricovero ospedaliero e sorretto da idonea certificazione medica, non sarà computato ai fini del calcolo del periodo di malattia, a condizione che il lavoratore produca all'azienda, per il tramite del medico competente apposita autocertificazione che confermi le suddette condizioni. Tale misura si aggiunge a quelle già previste nell'ambito del Verbale del 26 febbraio 2020 e s.m.i. per i ricoveri ospedalieri e per la quarantena sanitaria, la cui validità è prorogata al 31 luglio. Allo stesso modo viene prorogata fino al 31 luglio 2020 la riduzione dei termini di preavviso per le richieste di congedo parentale, già concordata con verbale del 26 febbraio u.s. e s.m.i.

Relativamente al secondo aspetto, la parti hanno iniziato a discutere sulle possibili criticità legate alla gestione del servizio nella fase di riapertura progressiva delle attività lavorative, nonché in merito alle possibili soluzioni da percorrere al fine di garantire la sicurezza del personale e dell'utenza e le eventuali misure organizzative che si dovessero rendere necessarie coerentemente con le indicazioni assunte a livello Governativo.

In merito alla necessità di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto che la responsabilità individuale di tutti gli utenti dei servizi di trasporto pubblico locale rimane un punto essenziale per garantire il rispetto di tutte le misure di prevenzione dal contagio.

Le parti convengono, inoltre, di aggiornare il confronto in momenti successivi all'avvio della c.d. fase 2, al fine di comprendere gli effetti del nuovo scenario in tema di rimodulazione dell'offerta di servizio e di attuazione/aggiornamento delle linee guida previste dall'allegato 15 al D.P.C.M. 17 maggio 2020.

Nell'immediato, tuttavia, con l'obiettivo di rispondere ad esigenze attuali di carattere organizzativo e regolamentare, le parti ritengono opportuno procedere ad una disciplina sperimentale, nell'attesa del rinnovo del c.c.n.l., legata esclusivamente alla gestione ed alla durata di tale fase emergenziale, della modalità di lavoro agile (c.d. smart working) e dell'applicazione della norma contrattuale sul cambiamento temporaneo di mansioni durante la fase emergenziale legata alla diffusione del virus Covid-19.

SMART WORKING

1. Premessa

In merito alla modalità di lavoro in smart working, le parti, nel richiamare anche i contenuti del verbale del 26 febbraio u.s. e s.m.i. e ferme restando le previsioni già contenute nel D.P.C.M. 1° marzo 2020 e s.m.i., confermano la validità di detto strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro, promuovendone la diffusione a livello aziendale, ove compatibile con le esigenze lavorative, organizzative e produttive aziendali, anche successivamente alla vigenza delle disposizioni normative dettate in materia, dai provvedimenti Governativi emanati in conseguenza dello stato emergenziale determinato dalla diffusione del Covid-19 sul territorio nazionale. In ragione di quanto sopra, in via sperimentale, ferme restando eventuali proroghe delle previsioni di cui al succitato D.P.C.M. 1° marzo 2020 e s.m.i., fatti salvi accordi aziendali e/o individuali già vigenti, le parti individuano di seguito alcuni principi generali di cui dovrà tenersi conto in caso di ricorso al lavoro agile.

1.1. Definizione e ambito di applicazione

Lo smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, che consente di effettuare la prestazione lavorativa parzialmente al di fuori della sede aziendale di lavoro per mezzo degli strumenti messi a disposizione dall'azienda, con l'obiettivo di incrementare la competitività della stessa attuando un miglior bilanciamento tra vita professionale e lavorativa. Lo smart working può essere attivato dall'azienda, su base volontaria,

attraverso la stipula di accordi individuali con i lavoratori la cui mansione consente lo svolgimento della prestazione lavorativa attraverso tale modalità. Il lavoratore che svolgerà il rapporto di lavoro in modalità smart working deve avere, ove necessario, in dotazione un personal computer portatile aziendale, munito di quanto necessario per la connessione alla rete aziendale, mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale.

2. Ambito di applicazione durante la fase di emergenza epidemiologica

Limitatamente alla fase attuale di emergenza epidemiologica, al fine di limitare gli spostamenti e di contenere la diffusione del virus, la modalità smart working può essere eccezionalmente utilizzata con uno svolgimento della prestazione lavorativa anche fino alla sua interezza presso un domicilio del lavoratore, nel rispetto dell'orario contrattuale di lavoro, e con dotazioni di proprietà del lavoratore e messe temporaneamente a disposizione dallo stesso. La prestazione di lavoro deve essere svolta in maniera coerente con le esigenze tecnico organizzative e funzionali dell'Azienda.

Nella fase specifica di emergenza, come previsto dall' art. 4, comma 1, lettera a), del D.P.C.M. del 1° marzo 2020 fino alla sua validità e salvo diversa disposizione legislativa successiva, lo smart working potrà essere attivato dall'azienda senza necessità di accordo con il lavoratore, ma dovrà essere rispettato il perimetro delle norme che lo regolamentano come di seguito indicate.

Nel valutare l'accesso allo smart working, l'azienda terrà conto delle priorità previste dall'articolo 39 della legge n. 27/2020 di conversione del DL n. 18/2020, fatte salve successive modificazioni e integrazioni ed eventuali successivi provvedimenti legislativi in materia.

2.1. Modalità di svolgimento della prestazione

Fermo restando la durata media dell'orario di lavoro settimanale, il lavoratore dovrà svolgere la prestazione lavorativa secondo l'articolazione oraria concordata a livello aziendale, con l'obbligo di connessione attraverso gli strumenti informatici messi a disposizione dall'azienda o dal lavoratore. Inoltre, a livello aziendale dovrà essere concordata la fascia oraria di disconnessione. Pertanto, stabilito l'orario della prestazione di lavoro, il lavoratore ha diritto a disconnettersi dal termine della prestazione sino all'inizio della prestazione del giorno successivo.

In caso di malfunzionamento delle strumentazioni tale da non rendere possibile alcun contatto con l'azienda il dipendente deve darne immediata comunicazione alla direzione o al suo responsabile.

Qualora sia necessaria la presenza in azienda il responsabile aziendale di riferimento deve avvisare il lavoratore con un preavviso di 24 ore.

In caso di esigenze personali che rendano necessaria per il lavoratore l'interruzione continuativa della prestazione lavorativa prevista, con conseguente disconnessione, lo stesso dovrà informare tempestivamente il responsabile aziendale e potrà avvalersi degli istituti previsti dalla normativa di legge, contrattuale e aziendale vigente per le diverse tipologie di assenze e secondo le specifiche modalità previste da dette regolamentazioni.

2.2. Sicurezza sul lavoro

Fermo restando le previsioni di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017, il lavoratore deve ricevere preventiva adeguata formazione/informazione, a cura del Responsabile sicurezza prevenzione e protezione (R.S.P.P.) di riferimento o di figura aziendale a ciò preposta, e apposita documentazione informativa.

Fermo restando le previsioni di cui all'art. 23 della legge n. 81/2020, in caso di infortunio durante lo svolgimento della prestazione in smart working, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

2.3. Tutela dei dati e riservatezza delle informazioni

Il lavoratore si impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili anche materiali al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il lavoratore deve garantire che durante la prestazione, la connessione alla rete informatica aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni software fornite dall'azienda e che l'utilizzo delle stesse avvenga nel rispetto delle disposizioni e delle policy aziendali in materia.

Inoltre, il lavoratore si impegna ad utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a disposizione dall'azienda in conformità alle informazioni/ istruzioni ricevute.

Le previsioni relative al precedente capoverso non troveranno applicazione in caso di utilizzo di dotazioni di proprietà del lavoratore e messe temporaneamente a disposizione dallo stesso. In assenza di linee dedicate VPN, qualora il lavoratore utilizzasse connessione privata, è esonerato da qualsiasi responsabilità di azioni di hackeraggio.

2.4. Rapporto di lavoro

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working è una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione stessa, non andando ad incidere in alcun modo sul ruolo del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, d'indirizzo, controllo e disciplinare del datore di lavoro, che rimane inalterato. Allo stesso modo, ai sensi dall'art. 20 della L. n.81/2017, lo svolgimento della prestazione in smart working non comporta alcuna ricaduta sui livelli retributivi del singolo lavoratore, sull'inquadramento e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

2.5. Disposizioni finali

Il periodo di sperimentazione terminerà il 31 luglio del 2020 e, nel caso intervenissero modifiche legislative prima della data precedentemente riportata, relative alla regolamentazione dello smart working, anche nell'ambito della gestione dell'emergenza in atto, le parti si impegnano a modificare in coerenza il presente verbale.

È fatta salva la validità di eventuali accordi aziendali in essere che regolamentano la materia.

Le parti monitoreranno l'andamento di utilizzo dello smart working al fine di valutarne la sperimentazione e lo sviluppo di ulteriori potenzialità, per introdurre necessari aggiustamenti applicativi anche alla luce di eventuali interventi normativi in materia, che dovessero intervenire nel periodo stesso.

Le parti si danno atto di rivedere i contenuti dello smart working, anche al fine di regolamentare la presente materia nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

CAMBIO MANSIONI

Nell'ambito della fase emergenziale e alle misure di contenimento del virus Covid-19, al fine di soddisfare eventuali esigenze organizzative collegate all'attuazione dei Protocolli allegati al D.P.C.M. 17 maggio 2020 e dare una risposta alla domanda di mobilità crescente e contingentata, le parti convengono che le disposizioni del c.c.n.l. sulla temporanea adibizione del personale ad altra mansione siano applicate, ove possibile, attingendo prioritariamente al personale sospeso collocato in assegno ordinario a zero ore. Al personale di cui sopra sarà riconosciuto il trattamento retributivo previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Gli effetti della presente disposizione cesseranno il 31 luglio 2020, salvo espressa proroga delle parti.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

N.d.R.:

L'accordo 3 marzo 2020 prevede quanto segue:

Oggi 3 agosto 2020 in videoconferenza si è tenuta la "task force" tra ASSTRA, ANAV e AGENS e le

Organizzazioni sindacali FILT-CIGL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGL-FNA.

In particolare, considerati i recenti interventi normativi e, nella specie, il D.L. n. 83/2020 che ha, tra l'altro, prorogato lo stato di emergenza causato dalla diffusione del Virus Covid-19 nel territorio nazionale, le parti, con riferimento a quanto disposto nei precedenti verbali di task force, convengono:

- di prorogare fino al 15 ottobre 2020 la riduzione del termine di preavviso di cui all'articolo 33, punto 3, lett. e) (Congedo parentale), dell'A.N. 28 novembre 2015 rispettivamente da 3 a 2 giorni e da 7 a 3;
- che, fino al 15 ottobre 2020, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria e dalla stessa qualificato come malattia e per la quale non siano invece attivabili gli strumenti di sostegno al reddito, il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del comporta;
- che anche il periodo di ricovero ospedaliero, disposto entro il 15 ottobre 2020, del lavoratore che abbia contratto il virus Covid-19 che sia debitamente certificato all'azienda non sarà computato ai fini del calcolo del comporta.

Inoltre, sempre con effetto fino al 15 ottobre 2020, vengono prorogate le previsioni relative allo smart working come già definite dal verbale di riunione del 18 maggio 2020.

Le parti esamineranno l'evolversi della situazione legata all'emergenza epidemiologica e torneranno ad incontrarsi entro il 15 settembre 2020.

N.d.R.:

L'accordo 28 ottobre 2020 prevede quanto segue:

Oggi 28 ottobre 2020 in videoconferenza si è tenuta la "task force" tra ASSTRA, ANAV e AGENS e le Organizzazioni sindacali FILT-CIGL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGLFNA.

In particolare, considerati i recenti interventi normativi e la conseguente proroga dello stato di emergenza causato dalla diffusione del Virus Covid-19 nel territorio nazionale, le Parti, con riferimento a quanto disposto nei precedenti verbali di task force, convengono:

- di prorogare fino al 31 dicembre 2020 la riduzione del termine di preavviso di cui all'articolo 33, punto 3, lett. e) (Congedo Parentale), dell'A.N. 28 novembre 2015 rispettivamente da 3 a 2 giorni e da 7 a 3;
- che, fino al 31 dicembre 2020, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria e dalla stessa qualificato come malattia e per la quale non siano invece attivabili gli strumenti di sostegno al reddito, il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del comporta;
- che anche il periodo di ricovero ospedaliero, disposto entro il 31 dicembre 2020, del lavoratore che abbia contratto il virus Covid-19 che sia debitamente certificato all'azienda non sarà computato ai fini del calcolo del comporta. - che per i soli lavoratori che, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 26 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e come successivamente modificato, risultino in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio da contagio da Covid-19 derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio verificatosi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, equiparato al ricovero ospedaliero e sorretto da idonea certificazione medica, non sarà computato ai fini del calcolo del comporta di malattia a condizione che il lavoratore produca all'azienda, per il tramite del medico competente, apposita autocertificazione che confermi le suddette condizioni.

Inoltre, sempre con effetto fino al 31 dicembre 2020, vengono prorogate le previsioni relative allo smart working, già convenute con verbale di riunione del 18 maggio 2020.

Le Parti esamineranno l'evolversi della situazione legata all'emergenza epidemiologica e torneranno ad incontrarsi nel caso in cui vi sia la necessità.

N.d.R.:**L'accordo 22 gennaio 2021 prevede quanto segue:**

Oggi 22 gennaio 2021 in videoconferenza si è tenuta la "task force" tra ASSTRA, ANAV e AGENS e le Organizzazioni sindacali FILT-CIGL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGLFNA.

In particolare, considerati i recenti interventi normativi e la conseguente proroga dello stato di emergenza causato dalla diffusione del Virus Covid-19 nel territorio nazionale, le Parti, con riferimento a quanto disposto nel precedente verbale di task force del 28 ottobre 2020, convengono:

- di prorogare fino al 30 aprile 2021 la riduzione del termine di preavviso di cui all'art. 33, punto 3, lett. e) (Congedo parentale), dell'A.N. 28 novembre 2015 rispettivamente da 3 a 2 giorni e da 7 a 3;
- che, fino al 30 aprile 2021, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria e dalla stessa qualificato come malattia e per la quale non siano invece attivabili gli strumenti di sostegno al reddito, il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del comportamento;
- che anche il periodo di ricovero ospedaliero, disposto entro il 30 aprile 2021, del lavoratore che abbia contratto il virus Covid-19 che sia debitamente certificato all'azienda non sarà computato ai fini del calcolo del comportamento;
- che per i soli lavoratori che, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 26 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e come successivamente modificato da ultimo con legge n. 178/2020, risultino in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio da contagio da Covid-19 derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, i periodi di assenza dal servizio verificatisi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020 e tra il 1° gennaio 2021 e il 28 febbraio 2021, equiparati al ricovero ospedaliero e sorretti da idonea certificazione medica, non saranno computati ai fini del calcolo del comportamento di malattia a condizione che il lavoratore produca all'azienda, per il tramite del medico competente, apposita autocertificazione che confermi le suddette condizioni.

Inoltre, sempre con effetto fino al 30 aprile 2021, vengono prorogate le previsioni relative allo smart working, già convenute con verbale di riunione del 18 maggio 2020.

Le Parti esamineranno l'evolversi della situazione legata all'emergenza epidemiologica e torneranno ad incontrarsi nel caso in cui vi sia la necessità.

Art. 19 (Permessi sindacali ex art. 27 c.c.n.l. 23 luglio 1976)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.:**L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:**

Art. 8

(Permessi sindacali)

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

2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui al precedente capoverso, complete dell'indicazione delle aziende dalle quali detti lavoratori dipendono, e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, utilizzando i modelli allegati "Allegato 1" al presente contratto, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni sindacali alla struttura nazionale dell'Associazione datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata;

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

- della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;
- dei componenti la R.S.U., per i permessi di cui all'art. 9, comma 4, punto 4.4, secondo e terzo capoverso, del presente accordo;
- dei R.L.S., per i permessi di cui all'art. 10, comma 2, terzo capoverso del presente accordo.

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

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

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

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

- a) n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da attribuire ad ognuna delle Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda;
- b) n. 150 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e presenti in azienda in base alla rappresentatività nazionale;
- c) n. 175 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e presenti in azienda in proporzione al numero degli iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 6 del presente accordo;
- d) n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti per le Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle R.S.U. di cui all'art. 9, del presente accordo, ovvero, anche se costituite antecedentemente, mediante regolamento aziendale applicativo dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, da ripartire tra le stesse in proporzione al numero dei voti validi conseguiti dalle rispettive liste.

6.1. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part time a tempo indeterminato sono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre

i lavoratori con contratto a tempo determinato sono calcolati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro dell'ultimo biennio.

6.2. Ferma restando la vigenza degli accordi aziendali in essere, ivi compresi quelli con un numero di permessi inferiore al monte ore di cui al comma 6. e fatta salva la riduzione di cui al comma 6.4, al fine di conseguire una razionalizzazione dei costi, esclusivamente nel caso in cui il numero dei permessi ex art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e ss.mm. (e cioè con esclusione dei permessi per le R.S.A., R.S.U. e per quelli di cui al successivo comma 6.8) fruiti nell'anno 2014, risulti eccedente rispetto alla somma dei permessi sindacali calcolati ai sensi del comma 6 del presente articolo, le parti procedono a livello aziendale all'adeguamento degli accordi di secondo livello esistenti, previa riduzione con le modalità di cui ai successivi commi 6.3, 6.4, 6.5, 6.6.

6.3. Nelle aziende dove, alla data di stipula del presente accordo, risulti un monte ore unico comprensivo delle ore ex artt. 27 e 30 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, le aziende procederanno, ai soli fini del calcolo dell'eccedenza, allo scomputo dal predetto monte ore dei permessi delle R.S.A. così come determinato dal richiamato art. 30.

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

- 10 %, se la parte eccedente ha un valore superiore al 70% del monte ore di cui al comma 6;
- 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al comma 6;
- 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al comma 6.

6.5. Individuata la somma complessiva delle ore di permesso oggetto di riduzione le Organizzazioni sindacali riconosciute e presenti in azienda procedono, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad una intesa tra loro sulla ripartizione del nuovo monte ore aziendale, dandone comunicazione all'azienda.

6.6. Decorso il termine indicato, al precedente comma 6.5. in mancanza di accordo, l'azienda procede alla riduzione dell'eccedenza in proporzione al monte ore preesistente, assegnato alle singole OO.SS. a titolo di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di disponibilità dei dati di rappresentatività certificati dall'INPS ai sensi della Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2, comma 1 del presente accordo, l'assegnazione alle singole Organizzazioni sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal comma 6, lettera d, secondo quanto di seguito previsto:

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

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

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

- 1 agente per ogni Organizzazione sindacale se avente nel complesso sino a 70 dipendenti;

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

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

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

Tali permessi sono gestiti dalle segreterie nazionali che ne comunicheranno la ripartizione per l'anno successivo entro il 31 dicembre. In mancanza di tale comunicazione si procederà alla ripartizione secondo le percentuali comunicate in precedenza. La fruizione di tali permessi è attivata dalla preventiva indicazione all'Associazione datoriale di riferimento del nominativo dell'interessato del numero di ore e dell'azienda di appartenenza. Per le aziende associate ad ASSTRA, le Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo dispongono in relazione al predetto monte complessivo di un numero di permessi pari al prodotto di 18 minuti per il numero dei lavoratori in forza computato al 30 settembre dell'anno precedente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. La disciplina di cui al presente articolo:

- abroga e sostituisce l'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, come integrato dall'art. 18 dell'A.N. 11 aprile 1995 e come successivamente modificato dall'A.N. 29 luglio 1998;

- abroga l'art. 28 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, fatti salvi i relativi accordi aziendali di attuazione previgenti alla data di stipula del presente accordo;

- abroga l'art. 27 dell'accordo nazionale del 25 luglio 1980 e le correlate norme disciplinate alla rubrica "Norme per le aziende associate all'ANAC";

- abroga gli accordi nazionali 31 gennaio 2014 rispettivamente sottoscritti ASSTRA con FILT-CGIL, FIT-CISL, UITRASPORTI, con FAISA-CISAL e con UGL-FNA.

N.d.R.:

L'accordo 26 aprile 2016 prevede quanto segue:

Art. 8

(Permessi sindacali)

Al comma 2, alle parole "delle predette Organizzazioni sindacali" è aggiunta la parola "stipulanti il presente accordo".

Al termine del comma 2 è aggiunta la seguente frase: "Le strutture nazionali delle Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda e non stipulanti il presente accordo dovranno inoltrare le stesse comunicazioni direttamente alle aziende interessate.".

Il monte ore di permessi sindacali, calcolato con le modalità di cui al comma 6, è utile per le aziende di nuova istituzione nonché per poter essere comparato con il monte ore degli accordi aziendali vigenti.

In mancanza d'accordi aziendali, la comparazione del monte ore di cui al comma 6, avverrà con il monte ore dei permessi fruiti a tale titolo nel 2014 da tutte le Organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Se il monte ore previsto da accordi aziendali vigenti ovvero, in sua assenza, quello dei permessi fruiti nel 2014 risultino inferiori rispetto al monte ore di cui al comma 6 non si avrà riduzione. Nel caso in cui la comparazione risulti superiore, la riduzione dei permessi avverrà solo sulla parte eccedente, con le modalità previste dal comma 6.4.

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.

E' 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. E' 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 detratti 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 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 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).

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 I.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.

N.d.R.:**L'accordo 30 aprile -14 maggio 2009 prevede quanto segue:****Allegato A****Verbale di accordo**

Addì 30 aprile 2009 presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, tra i rappresentanti di ASSTRA, ANAV e i segretari dei trasporti di FIT-CGIL, FIT-CISL, UIL-Trasporti, UGL-Trasporti, FAISA-CISAL, si conviene quanto segue.

Preso atto del Protocollo siglato in data odierna, le parti definiscono come segue gli aspetti economici relativi all'anno 2008:

1) a copertura del periodo 1° gennaio 2008/31 dicembre 2008 e 1° gennaio 2009/30 aprile 2009 al personale in forza alla data odierna verrà erogata una somma onnicomprensiva pari alla somma rispettivamente di 840,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il primo periodo, e di ulteriori 240,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il secondo periodo. I suddetti importi vanno rapportati ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo 1° gennaio 2008-30 aprile 2009. Gli importi medesimi, che verranno riproporzionati nel

caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto. La somma complessiva sarà erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2009;

2) il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare), è incrementato di un importo pari a euro 60 lordi mensili con decorrenza 1° maggio 2009.

Gli effetti dell'aumento di cui al presente comma sono gli stessi di quelli stabiliti nell'art. 11 dell'accordo nazionale 14 dicembre 2004.

Dichiarazione a verbale

ANAV e ASSTRA sottoscrivono il presente verbale di accordo preso atto della lettera del Presidente della Conferenza delle regioni, Vasco Errani, con la quale si precisa che le risorse di cui ai commi 295/298 dell'art. 1 della legge n. 244/2007 sono destinate al trasporto pubblico regionale e locale, con esclusione quindi delle imprese di cui all'art. 9 del decreto legislativo n. 422/1997, e che il recupero da parte delle regioni su quanto anticipato si esaurisce con il corrente anno 2009 nonché della risposta del Ministro Altero Matteoli indirizzata in data odierna allo stesso Presidente Errani.

N.d.R.:

L'accordo 26 aprile 2013 prevede quanto segue:

Premesse

1. A partire dall'8 novembre 2012, tra le parti sociali, con la mediazione del Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali prof. Michel Martone e del Vice Ministro dei Trasporti Mario Ciaccia, si sono tenuti una trentina di incontri aventi ad oggetto l'approfondimento delle problematiche generali del settore del trasporto pubblico locale, dalle regole di governance del settore, alla ricognizione delle risorse disponibili, fino alle complesse problematiche legate al rinnovo del c.c.n.l. del trasporto pubblico locale. Agli incontri hanno partecipato di volta in volta anche i rappresentanti del Ministero dell'Economia e delle Regioni. Con riferimento al tema della governance e del finanziamento del settore il complessivo dibattito ha portato alla modifica dell'art. 16 bis del D.L. n. 95/2012 per effetto dell'art. 1, comma 301, della legge n. 228/2012. Dei predetti incontri si allegano i verbali dell'8 novembre 2012 e del 7 dicembre 2012, che formano parte integrante del presente accordo (all.ti 1 e 2).

2. In occasione dell'incontro tenutosi in data 7 dicembre 2012, le parti sociali hanno concordato di definire il perimetro della trattativa sul rinnovo contrattuale sulla base dell'indice di argomenti ivi elencati, in relazione ai quali le stesse hanno esposto le rispettive posizioni, che sono state acquisite dal Governo (all. 2).

3. All'esito di un serrato confronto, che ha peraltro portato, grazie al senso di responsabilità delle organizzazioni sindacali, al rinvio di tre scioperi nazionali già programmati, le parti hanno infine trovato una convergenza di merito in ordine ai seguenti argomenti: permessi ex lege 104/1992; risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale; patente di guida e CQC; provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria.

Tutto quanto premesso, le parti hanno convenuto quanto segue

1. Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo, viene corrisposta una cifra di €. 700,00 (settecento) lordi al parametro 175 sulla "una tantum" relativa agli anni 2009, 2010, 2011, che non avrà, per l'intero della stessa "una tantum", alcun effetto di trascinamento.

Detta somma sarà sottoposta a conguaglio in occasione della sottoscrizione definitiva del contratto.

La predetta somma è corrisposta in due rate di eguale importo, rispettivamente con le retribuzioni dei mesi di maggio 2013 e di ottobre 2013.

Il suddetto importo, comprensivo dell'incidenza a titolo di IVC, sarà rapportato ai mesi di effettivo servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 gg.

L'importo medesimo, che sarà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data del presente verbale il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

2. A fare data dal 1° maggio 2013, sono operative a titolo sperimentale le normative di cui agli all.ti 3, 4, 5 e 6 e relative agli argomenti di cui al punto 3 delle premesse.

La sperimentazione avrà termine con la confluenza di dette normative nel c.c.n.l. al momento del suo rinnovo.

3. Le parti sociali si danno reciprocamente atto che le trattative per il rinnovo del c.c.n.l. proseguiranno in data 2 maggio 2013.

Le parti sociali riconoscono la necessità che il confronto avviato sulle tematiche di cui al punto 1 delle premesse prosegua in sede ministeriale.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 1, primo capoverso, e del comma 3, secondo capoverso, della premessa, il presente accordo ha durata triennale, con scadenza il 31 dicembre 2017.

Parte V

RETRIBUZIONE

Art. 39

(Aumenti retributivi)

A conguaglio della somma di cui al verbale di incontro del 26 aprile 2013 e a copertura del periodo dal 1° gennaio 2012 e fino al 30 ottobre 2015, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 600 al parametro 175, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100-250) e senza nessun effetto di trascinamento. La predetta somma è corrisposta in due tranches dell'importo di € 400 la prima e € 200 la seconda, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di gennaio e aprile 2016 e da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo va riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'l.v.c., nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100-250) è incrementato di € 100,00 alle seguenti decorrenze:

- con la retribuzione relativa al mese di novembre 2015: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di luglio 2016: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2017: 30,00 euro.

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

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

N.d.R.:

L'accordo 17 giugno 2021 prevede quanto segue:

Le parti convengono quanto segue:

Il confronto per il rinnovo del c.c.n.l. autoferrotranvieri riparte dal 21 giugno 2021 e dovrà concludersi entro il 30 novembre 2021 secondo il perimetro di argomenti che sarà concordato nel corso della prima riunione.

Per il personale in forza a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo, a copertura del periodo 2018-2020, riconoscimento di una somma "una tantum" di € 680,00 lordi (euroseicentoottanta/00) al par. 175, riparametrato secondo la scala parametrica vigente, da corrispondere in 2 tranches, la prima con la retribuzione del mese di luglio 2021 (€ 300,00 lordi) e la seconda con la retribuzione del mese di dicembre 2021 (€ 380,00 lordi). Per il personale impiegato nel periodo gennaio 2018/dicembre 2020 in misura almeno pari all'80% della propria attività nei servizi di linea non soggetti a obblighi di servizio pubblico, in considerazione del particolare e perdurante stato di crisi economico/finanziaria del settore, la cifra "una tantum" sarà erogata in tre rate da erogarsi la prima con la retribuzione di luglio 2021 (€ 200,00 lordi), la seconda con la retribuzione di aprile 2022 (€ 200,00 lordi) e la terza con la retribuzione di luglio 2023 (€ 280,00 lordi).

Le parti convengono altresì di definire in via prioritaria e rendere esigibili entro il 16 luglio 2021 i seguenti argomenti:

1. Revisione delle norme contrattuali in tema di retribuzione delle ferie e definizione di un'intesa quadro diretta ad agevolare, ove possibile, le transazioni a livello individuale sul periodo pregresso;
2. Adeguamento art. 38 c.c.n.l. 28 novembre 2015 (fondo TPL salute).

N.d.R.:

L'accordo 24 giugno 2021 prevede quanto segue:

In data 24 giugno 2021, dando seguito ai contenuti del verbale di accordo del 17 giugno 2021 e ad integrazione dello stesso, le Associazioni datoriali ASSTRA, ANAV, AGENS e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FALSA CISAL, UGL-FNA convengono quanto segue:

1) La somma "una tantum" di cui al verbale di accordo 17 giugno 2021:

- verrà rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni) svolta nel periodo 2018/2020;
- sarà riproporzionata nei casi di lavoro part-time, sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale;
- verrà erogata anche al personale a tempo determinato in forza alla data di sottoscrizione del verbale 17 giugno 2021. Per questi lavoratori, l'una tantum verrà rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni) svolta all'interno del periodo 2018/2020 nell'ambito del contratto a termine in atto alla data del 17 giugno 2021, ivi comprese eventuali proroghe;
- non ha alcun effetto o incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non rientra nella base di calcolo del t.f.r. e della contribuzione al Fondo Priamo.

2) Il perimetro oggetto del confronto sul rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri - Internavigatori, da concludersi entro il 30 novembre 2021, sarà articolato sui seguenti titoli:

Parte I - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Parte II - MERCATO DEL LAVORO

Parte III - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Parte IV - ORARIO DI LAVORO

Parte V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Parte VI - RETRIBUZIONE

Si conviene che il suddetto elenco sarà integrato con l'indicazione delle materie oggetto di confronto entro il 31 luglio 2021.

3) In relazione ai punti 1) e 2) del verbale di accordo 17 giugno 2021, le parti concordano di incontrarsi il giorno 28 giugno alle ore 15.00 per avviare il confronto sul tema della retribuzione feriale.

N.d.R.:

L'accordo di rinnovo 10 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 1

(Decorrenza e durata)

Il presente accordo di rinnovo del c.c.n.l. Autoferrotranvieri - internavigatori (Mobilità TPL) scadrà il 31 dicembre 2023.

N.d.R.:

L'accordo 11 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026.

Art. 23 (Inscindibilità delle norme contrattuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.:

L'accordo 28 novembre 2015 prevede quanto segue:

Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

Le parti dichiarano congiuntamente che restano in vigore tutte le normative contrattuali collettive nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.