



# AUTOFERROTRANVIERI

Parte normativa: 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2007

Parte economica: 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007

*Sintesi del trattamento economico-normativo applicabile alla categoria degli autoferrometrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione, dalle ex ferrovie in concessione e dalle funivie terrestri e portuali (compresi gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità), aderenti alla ASSTRA e ANAV (ex Federtrasporti, FENIT e ANAC), come da ultimo modificato ed integrato dall'accordo 27 novembre 2000 (integrato dall'ipotesi di accordo 20 dicembre 2003) e dall'ipotesi di accordo 14 dicembre 2004 (integrato dal verbale di accordo 14 dicembre 2006), nonché dagli accordi 25 gennaio 2001, 8 febbraio 2001, 15 ottobre 2001, 9 settembre 2005 e 15 novembre 2005, questi ultimi due per la disciplina della malattia e infortunio.*

<b>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</b>	
<a href="#">ASSUNZIONE</a>	<a href="#">DURATA DELLA PRESTAZIONE</a>
<a href="#">MANSIONI</a>	<a href="#">LUOGO DELLA PRESTAZIONE</a>
<a href="#">DIRITTI SINDACALI</a>	<a href="#">ASSENZE</a>
<a href="#">AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA</a>	<a href="#">SANZIONI DISCIPLINARI</a>
<a href="#">RETRIBUZIONE</a>	<a href="#">ESTINZIONE DEL RAPPORTO</a>
<b>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</b>	
<a href="#">APPRENDISTATO</a>	<a href="#">LAVORO A TEMPO PARZIALE</a>
<a href="#">FORMAZIONE E LAVORO</a>	<a href="#">CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</a>
<a href="#">CONTRATTO DI INSERIMENTO</a>	<a href="#">LAVORO RIPARTITO</a>
<a href="#">LAVORO A TERMINE</a>	<a href="#">TELELAVORO</a>
<a href="#">LAVORO INTERINALE</a>	
<b>PREVIDENZA INTEGRATIVA</b>	
<a href="#">FONDO PENSIONE</a>	

## **DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO**

### **ASSUNZIONE**

#### **Classificazione del personale**

L'accordo 27 novembre 2000 introduce un nuovo sistema di classificazione del personale (scala parametrica 100-250), articolato in quattro aree operative, a loro volta suddivise in quattro aree professionali che prendono il posto dei precedenti livelli di inquadramento.

Le aree operative - che aggregano funzioni ed attività omogenee - si identificano in:

a) Area operativa dell'esercizio:

- automobilistico, filoviario e tranviario;
- ferroviario e metropolitano;
- navigazione lacuale;
- navigazione lagunare;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aeree.

b) Area operativa amministrazione e servizi.

c) Area operativa manutenzione impianti ed officine.

d) Area operativa servizi ausiliari per la mobilità.

Le aree professionali identificano un ambito professionale omogeneo per caratteristiche,

requisiti, competenze e responsabilità. Si riportano di seguito le declaratorie generali delle aree professionali, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali, con indicazione dei rispettivi parametri retributivi.

Area professionale 1: mansioni gestionali e professionali (comune a tutte le aree operative).

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

Dal 1° gennaio 2001 i quadri sono individuati esclusivamente nella 1ª area professionale (con parametro 250 per i quadri precedentemente inseriti nell'ex 1° livello, e con parametro 230 per quelli già inseriti nell'ex 2° livello della precedente scala classificatoria).

Area professionale 2: mansioni di coordinamento e specialistiche.

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

Area professionale 3: mansioni operative.

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni ove richieste, svolgono funzioni richiedenti adeguate conoscenze tecniche o teorico-pratiche, anche coordinando e controllando l'attività di altri lavoratori. Tali lavoratori operano sulla base di procedure e direttive di massima, con un'autonomia operativa circoscritta nelle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza.

Area professionale 4: mansioni generiche (comune a tutte le aree operative).

Lavoratori che eseguono attività di limitata complessità, in esecuzione di metodi operativi definiti, che presuppongono generiche competenze professionali acquisibili mediante addestramento e/o pratica, comprese attività di semplice coordinamento di personale ausiliario.

Ciascuna area professionale ricomprende una pluralità di parametri retributivi crescenti a partire da un parametro di accesso, che vengono attribuiti nel rispetto delle anzianità professionali indicate per ciascuna figura professionale dal c.c.n.l. (in particolare, per le modalità di acquisizione dei parametri retributivi si vedano le tabelle di cui alla lettera C, art. 2 dell'accordo 27 novembre 2000).

Il sistema di inquadramento sopra esposto entra in vigore il 27 novembre 2000 per il personale di nuova assunzione (compresi i nuovi lavoratori assunti dopo tale data con contratto di formazione e lavoro), ed il 1° gennaio 2001 - come previsto dall'accordo integrativo 25 gennaio 2001 - per il personale in forza alla data del 27 novembre 2000. E' concesso alle aziende un periodo di tre mesi, fino a marzo 2001, per adeguarsi al nuovo inquadramento (ferma restando in ogni caso la corresponsione degli arretrati retributivi riferiti alla nuova scala classificatoria, decorrenti dal 1° gennaio 2001). La comunicazione ai lavoratori della nuova figura professionale di assegnazione e del relativo parametro retributivo avviene entro il 28 febbraio 2001. Nel testo del c.c.n.l. sono contenute le c.d. tabelle di derivazione dal precedente al nuovo inquadramento.

### Periodo di prova

A norma degli artt. 60 e 61 del Testo unico degli accordi ex c.c.n.l. 23 luglio 1976, il periodo di prova per i dipendenti dalle aziende ANAV (ex ANAC) con meno di 26 dipendenti non può essere superiore a tre mesi, ridotti a due nel caso di lavoratore che abbia prestato servizio per almeno un biennio in altre aziende esercenti la stessa attività.

Per le aziende soggette al Regio Decreto n. 148 del 9 gennaio 1931, il periodo di prova è così definito (\*):

- ferrovie, 2 anni di effettivo servizio;
- tranvie e servizi di navigazione, 1 anno di effettivo servizio.

(\*) Si fa presente che tali previsioni relative al periodo di prova - ancorché derivanti da una legge speciale e non ancora formalmente modificate - entrano in conflitto con la sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 2584 del 4 ottobre 1974 che, per i dipendenti delle aziende private esercenti autoservizi extraurbani in concessione, stabilisce la durata del periodo di prova nei tre mesi previsti dal CCNL 20 gennaio 1959 e, non in quelli previsti dall'art. 13 del R.D.L. n. 148/1931. In sede di giudizio a supporto della tesi, tra l'altro, fu fatto riferimento in via analogica all'[art. 13 della legge n. 300/1970](#) che prevede un periodo di tre mesi per maturare il diritto definitivo alle mansioni superiori assegnate.

Addetti ai servizi ausiliari della mobilità : per gli addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità, l'accordo 27 novembre 2000 prevede i seguenti periodi di prova, in relazione all'area professionale di inquadramento contrattuale:

Area professionale	Periodo/Mesi
1ª e 2ª	6

3 <sup>a</sup>	2
4 <sup>a</sup>	1

*Note alla tabella*

- Periodo: quello indicato per le aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> è computato in giorni di calendario; quello indicato per le restanti aree professionali è di lavoro effettivo.

**MANSIONI**

**Assegnazione a mansioni diverse**

Come previsto dal punto 10, art. 2, dell'accordo 27 novembre 2000, è possibile ricorrere a forme di flessibilità d'impiego che, con la salvaguardia della professionalità acquisita, prevedano:

- l'attribuzione di mansioni proprie di figure professionali appartenenti ad aree operative diverse, ma collocate nella medesima area professionale;
- lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti all'area professionale immediatamente inferiore - purché non quantitativamente prevalenti - previa contrattazione aziendale;
- lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti alla stessa area professionale e alla stessa area operativa;
- lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree professionali e/o a diverse aree operative in casi straordinari e/o di emergenza comprovati.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato saranno valutati e riconosciuti gli eventuali miglioramenti economici derivanti dall'assegnazione a mansioni diverse.

**Assegnazione a mansioni superiori**

A norma dell'art 18 del Regio Decreto n. 148 dell'8 gennaio 1931, il lavoratore può essere adibito temporaneamente a funzioni di grado superiore e, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa o malattia, ha diritto, trascorsi sei mesi di reggenza in un anno, alla promozione al grado superiore, sempreché vi sia la vacanza del posto.

Durante il periodo di reggenza è dovuta un'indennità pari alla differenza retributiva del livello o parametro superiore.

**DIRITTI SINDACALI**

**Rappresentanze in azienda**

**Rappresentanze sindacali aziendali (RSA)**

In applicazione dell'[art. 19, legge 300/70](#) e degli artt. 29 e 30, c.c.n.l. 23 luglio 1976, le Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale possono istituire nelle singole aziende propri organismi di rappresentanza.

Il numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali è così individuato - per ciascuna rappresentanza sindacale - in relazione al numero dei dipendenti dell'azienda:

<i>Dipendenti di ruolo</i>	<i>Dirigenti R.S.A.</i>
fino a 200	1
da 201 a 3.000	1 ogni 300 dipendenti (o frazione)

*Note alla tabella*

- Aziende oltre 3.000 dipendenti: 10 fino a 3.000 dipendenti; 1 dirigente in più ogni 500 dipendenti (o frazioni).

**Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)**

In applicazione del [Protocollo Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993](#) e degli [accordi Interconfederali del 20 dicembre 1993](#) e 29 settembre 1994, con l'accordo 28 marzo 1996 in ogni azienda esercente servizi pubblici di trasporto viene costituita la RSU.

Questa struttura unitaria sindacale di base rappresenta l'organo unitario del rapporto diretto tra lavoratori e sindacati subentrando alle strutture preesistenti (Commissioni Interne, Consigli Unitari di azienda, R.S.A. di cui al precedente paragrafo).

La rappresentanza sindacale unitaria RSU, può essere costituita in ogni azienda con più di 15 dipendenti ad iniziativa delle Associazioni sindacali.

Il numero dei componenti la R.S.U. è così individuato in relazione al numero dei dipendenti dell'azienda (considerandosi, a tali fini, gli agenti di ruolo presenti in azienda, i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato

superiore a sei mesi, esclusi gli stagionali.):

<i>Dipendenti azienda</i>	<i>Componenti R.S.U.</i>
da 1 a 70	3
da 71 a 100	5
da 101 a 150	7
da 151 a 200	9
da 201 a 500	12
da 501 a 1.000	15
da 1.001 a 2.500	40
da 2.501 a 3.000	70
da 3.001 a 4.000	80
da 4.001 a 6.000	90
da 6.001 a 10.000	120
oltre 10.000	150

Ove, a seguito di mutamenti nella concessione di linee, nell'organizzazione dei servizi o nei sistemi di esercizio, si verificano delle modifiche non marginali e non temporanee del numero dei dipendenti dell'azienda, si procederà entro 2 mesi alla rideterminazione del numero dei componenti della R.S.U. esistente o, in casi di particolare rilevanza, alla elezione di una nuova R.S.U.

La R.S.U. resta in carica per tre anni e ciascuno dei componenti può essere rieletto.

Trascorsi sei mesi dalla scadenza, la R.S.U. si considera decaduta.

### **Esercizio dei diritti sindacali**

#### **Permessi**

##### *Dirigenti R.S.A.*

Ciascun dirigente ha diritto ad 8 ore mensili di permesso retribuito nelle aziende oltre i 200 dipendenti; nelle aziende fino a 200 dipendenti i permessi - fissati nella misura di un'ora all'anno per il numero degli agenti di ruolo - sono ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nell'azienda.

Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale con un preavviso di almeno 24 ore.

In aggiunta ai permessi retribuiti di cui sopra, i dirigenti delle R.S.A. che partecipino a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale a permessi non retribuiti nei limiti di otto giorni all'anno.

##### *Componenti R.S.U.*

I componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali, tutele, poteri e funzioni spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. In proposito, per quanto riguarda i permessi, si rinvia alla disciplina contenuta nell'art. 30 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 (\*).

(\*) Peraltro, con l'accordo 11 aprile 1995 - in previsione del subentrare delle R.S.U. alle R.S.A. - è stato convenuto che in sede di applicazione dell'accordo nazionale sulle R.S.U. le parti, a livello aziendale, sarebbero intervenute sui permessi previsti nelle diverse realtà introducendone una diversa regolamentazione anche in relazione ai limiti quantitativi previsti dal c.c.n.l. 23 luglio 1976.

##### *Dirigenti delle Organizzazioni sindacali (\*)*

In base alla disciplina generale contenuta nell'art. 27 c.c.n.l. 23 luglio 1976, agli agenti membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni dei sindacati regionali, provinciali o territoriali o di comitati o commissioni nazionali permanenti (\*\*), nei quali siano rappresentati gli interessi delle aziende autofilotrannviarie e della navigazione interna nonché dei lavoratori da esse dipendenti, sono concessi, salvo accertati casi di reale impedimento al servizio, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organismi cui appartengono o per trattative sindacali di loro competenza.

I permessi di cui sopra devono essere richiesti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle aziende interessate con un preavviso non inferiore di norma a 48 ore, salvo casi di documentata urgenza.

In applicazione della predetta disciplina a carattere generale, sono successivamente intervenuti specifici accordi di settore che hanno determinato, per le varie aziende, il monte ore di permessi sindacali spettanti, come di seguito illustrato.

a) Aziende ANAV (ex Anac) - Accordi 25 luglio 1980 e 25 luglio 1997

Sono previste 8 ore mensili di permesso sindacale retribuito (12 ore mensili per le aziende con oltre 15 dipendenti) in favore di:

- 1 agente, per ogni corrente sindacale avente nel complesso da 16 a 100 dipendenti;
- 2 agenti, per ogni corrente sindacale avente nel complesso da 101 a 1000 dipendenti.

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

b) Dirigenti sindacali periferici Aziende ASSTRA (ex Federtrasporti) - Accordo 29 luglio 1998

In base alla disciplina generale contenuta nell'art. 27 c.c.n.l. 23 luglio 1976, indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali, quale risulta dalle notificazioni ricevute dalle rispettive Federazioni nazionali, il numero massimo di beneficiari dei permessi sindacali in parola è così determinato, per ciascuna corrente sindacale, in relazione al numero dei dipendenti dell'azienda:

<i>Dipendenti azienda</i>	<i>Agenti beneficiari dei permessi</i>
da 1 a 45	1
da 46 a 1.000	2
da 1.001 a 1.500	3
oltre 1.500	4

*Note alla tabella*

- Per le aziende a carattere extra urbano, il numero di agenti beneficiari dei permessi - per ciascuna corrente sindacale - è pari a 3 in caso di azienda da 1.001 a 2.000 dipendenti, e pari a 4 in caso di azienda con oltre 2.000 dipendenti.

In applicazione della predetta disciplina a carattere generale, l'accordo 29 luglio 1998, fermi restando i beneficiari previsti, ha precisato che i permessi retribuiti sono determinati per anno solare, per ciascuna azienda e per ciascuna organizzazione sindacale, in relazione alla consistenza del personale dipendente al 1° gennaio di ciascun anno (compresi i lavoratori in formazione e lavoro e i lavoratori con contratto part-time - computati in proporzione alla prestazione - ed esclusi i dirigenti ed il personale con contratto a tempo determinato), con un coefficiente Z fisso, che rappresenta le ore annue per addetto di ciascuna azienda.

Il coefficiente fisso per addetto Z, diverso tra le varie aziende, è stato determinato in prima applicazione conteggiando le ore concesse per libertà sindacali nell'anno 1994, per ciascuna organizzazione stipulante l'accordo, diviso il numero dei dipendenti; il quoziente risultante è stato ridotto del 20%. Il nuovo importo che determina il quoziente di riferimento, costituisce il coefficiente per il calcolo delle ore di permesso spettanti per ciascun anno alle OO.SS. stipulanti l'accordo (\*\*).

Il predetto monte ore costituisce limite invalicabile annuo e non ne è consentita la fruizione anticipata; parimenti, non è consentita la fruizione in anno successivo degli eventuali residui dell'anno di competenza.

A ciascuna organizzazione sindacale non può comunque essere concesso un monte inferiore alle 90 ore per anno solare.

Sono in ogni caso fatti salvi gli accordi aziendali intervenuti dopo l'accordo nazionale 11 aprile 1995 e prima della sottoscrizione dello stesso accordo e il rinvio, eventualmente previsto, alla normativa nazionale.

Salvo casi urgenti debitamente motivati, le richieste per le assenze di cui sopra, godute per giornate intere salvo accordi diversi tra le parti, devono essere di norma presentate all'azienda con un preavviso non inferiore a due giorni lavorativi, ovvero con un preavviso di cinque giorni se superano le tre giornate.

Il monte ore, come sopra determinato, è comprensivo di tutte le assenze retribuite per motivi sindacali per le cause di cui all'art. 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, qualunque siano le modalità di godimento.

Per far fronte alle assenze di durata superiore al mese di lavoratori che usufruiscano dei predetti permessi sindacali, le aziende possono fare ricorso, per il tempo ritenuto necessario, ad assunzioni con contratto a tempo determinato.

c) Dirigenti sindacali periferici Aziende ASSTRA (ex Fenit Ferrovie in Concessione Gestione Commissariale) - Accordo 3 luglio 1998 (\*\*\*\*)

In base all'accordo 3 luglio 1998, i permessi retribuiti sono determinati per anno solare, per ciascuna azienda, e per ciascuna organizzazione sindacale, entro un monte ore annuo individuato attribuendo ad ogni dipendente in forza nel mese di dicembre dell'anno precedente quello di godimento (escluso il personale assunto a tempo determinato, ma compresi i lavoratori in formazione e lavoro) 1,10 ore di permesso.

Ad ogni organizzazione sindacale non può comunque essere concesso un monte ore inferiore alle 90 ore per anno solare.

Il monte ore, così determinato, è comunque comprensivo di tutte le assenze retribuite per motivi sindacali per le cause di cui all'articolo 27 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, qualunque siano le modalità di godimento.

Restano pertanto esclusi dall'accordo in esame i permessi sindacali di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, i distacchi nazionali di cui all'accordo 16 novembre 1987 (\*\*\*\*) e, secondo

la prassi aziendale, i permessi per riunioni e commissioni, ove richieste per iniziativa delle aziende.

Eccetto casi urgenti debitamente motivati, le richieste per le assenze di cui sopra devono essere di norma presentate all'azienda con due giorni lavorativi di preavviso ovvero con cinque giorni di preavviso se superano le tre giornate.

-----  
 (\*) La disciplina illustrata non si applica alle aziende delle Ferrovie Concesse ex Gestione Commissariale Governativa passate in Gestione transitoria alle Ferrovie dello Stato spa e in via di trasformazione in Società per azioni, per le quali vige una diversa intesa.

(\*\*) I dirigenti sindacali nazionali sono regolati da una specifica normativa oggetto di aggiornamento e di trattativa tra le parti.

(\*\*\*) Qualora per una delle organizzazioni sindacali o per una delle aziende interessate non esistessero uno o più riferimenti aziendali tra quelli su cui si basa il calcolo, il valore " ore anno per addetto" va assunto pari ad 1.

(\*\*\*\*) In considerazione del trasferimento della proprietà alle regioni delle Ferrovie Concesse, già in gestione commissariale e gestite temporaneamente dalle Ferrovie dello Stato, e a seguito della trasformazione societaria prevista in applicazione della riforma del trasporto pubblico locale, l'accordo in parola sarà oggetto di riadeguamento tra le parti.

### Aspettativa

I lavoratori dipendenti che rivestano la carica di dirigente delle confederazioni nazionali e delle federazioni nazionali di categoria delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l. in esame hanno diritto ex accordo 16 settembre 1987, nel numero massimo complessivo di 10 unità, ad un'aspettativa sindacale retribuita per la durata dell'incarico (\*).

Le 10 unità di cui sopra sono ripartite, sul piano nazionale, tra le aziende associate alla ASSTRA (ex Federtrasporti e, ex Fenit) e all'ANAV (ex Anac) nella misura rispettiva di sette ex Federtrasporti, due ex Fenit e, una ex Anac, fermo restando che una stessa azienda non può essere tenuta a concedere l'aspettativa in parola a più di un agente interessato (più di tre in via eccezionale - distribuiti uno per ogni Organizzazione sindacale - per le aziende con oltre 5.000 dipendenti).

La retribuzione corrisposta dalle aziende da cui dipendono gli agenti collocati in aspettativa sindacale è quella prevista per il livello e la qualifica di appartenenza, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, festivo, notturno, nonché per trasferta e diaria ridotta. Tale retribuzione è comprensiva delle ferie, dei riposi, delle giornate concesse per le festività sopresse, delle festività nazionali, nonché delle festività, delle semifestività, delle ferie e dei permessi attribuiti aziendali. I periodi di aspettativa sindacale sono utili a tutti gli effetti.

In caso di malattia, l'agente in aspettativa sindacale è tenuto a seguire le norme vigenti per tutti gli altri lavoratori autofiloferrotramviari e internavigatori.

Per gli agenti in aspettativa sindacale per i quali non si preveda un rientro in servizio fino al collocamento in pensione, la ricostruzione della carriera ai fini pensionistici è effettuata, tre anni prima del raggiungimento dei limiti di età e di servizio per il pensionamento, in via analogica con la carriera fatta dalla generalità degli agenti che avevano il medesimo grado e qualifica al momento della concessione dell'aspettativa. Per gli agenti rientrati in servizio dall'aspettativa sindacale, invece, la ricostruzione della carriera viene effettuata tenuto conto dell'anzianità maturata e previo svolgimento delle prove o degli esami previsti, ai fini delle promozioni, per la generalità degli agenti aventi lo stesso grado e qualifica cui essi appartenevano al momento della concessione dell'aspettativa.

-----  
 (\*) La normativa illustrata risulta attualmente ancora in vigore solo per l'ANAV (ex Anac); per l'ASSTRA è soggetta a modifica ad opera delle Parti .

### Assemblee

Il diritto di assemblea durante l'orario di lavoro - regolamentato dal c.c.n.l. 23 luglio 1976 - può essere esercitato per un massimo di 10 ore all'anno retribuite, previa comunicazione scritta all'azienda da parte delle Organizzazioni sindacali che congiuntamente hanno indetto l'assemblea, da effettuare almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata.

In applicazione del punto h) dell'accordo 7 febbraio 1991 sulle norme per l'esercizio del diritto di sciopero di cui alla [legge n.146/1990](#), le Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo stesso, si sono impegnate a non convocare assemblee dei lavoratori che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza, con il pagamento - entro le 10 ore annue - delle ore utilizzate dai lavoratori del movimento, presenti alle assemblee in orario non di servizio.

E' prevista inoltre la possibilità per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive rappresentanze sindacali di indire, congiuntamente o separatamente, e previa comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 24 ore prima della data fissata, assemblee per la trattazione di argomenti di interesse sindacale, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro e all'interno dei locali aziendali.

Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l., nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

### Deleghe sindacali

Le aziende provvedono a trattenere l'importo del contributo associativo sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera all'organizzazione sindacale cui aderisce. Le deleghe individuali, debitamente sottoscritte dal lavoratore, devono essere altresì consegnate alle aziende. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e s'intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi.

La trattenuta ed i versamenti sono effettuati dalle aziende mensilmente.

L'importo del contributo sindacale, il numero delle quote mensili nell'anno e le modalità di versamento sono indicate dalle organizzazioni sindacali territoriali.

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

## **AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA**

### **Rappresentanti dei lavoratori**

Come previsto dall'accordo 28 marzo 1996, nelle aziende fino a 15 dipendenti il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

Nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene individuato nell'ambito dei componenti della R.S.U. Nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti, il numero di rappresentanti per la sicurezza, ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U., è pari a 3 rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti, 6 rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive. Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento), il rappresentante è eletto dai lavoratori al loro interno.

### **Permessi**

Per l'espletamento dei propri compiti, i rappresentanti per la sicurezza beneficiano di permessi retribuiti annui nelle seguenti misure previste per ciascun rappresentante:

<i>Ore annue</i>	<i>Dipendenti unità produttive</i>
12	da 1 a 5
30	da 6 a 15
40	oltre 15

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di 32 ore lavorative annue.

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

## **RETRIBUZIONE**

### **Definizione**

Per "retribuzione tabellare" si intendono i minimi stabiliti per le varie classi di qualifiche del personale.

Per "retribuzione normale" (così come ridefinita con l'accordo 27 novembre 2000 dalla data di decorrenza della nuova classificazione) si intende, ex accordo 27 novembre 2000 (e a decorrere dalla data di decorrenza della nuova classificazione), il complesso dei seguenti elementi retributivi, corrisposti per 14 mensilità:

- retribuzione tabellare;
- ex indennità di contingenza, comprensiva dell'E.d.r. confederale di cui al [Protocollo 31 luglio 1992](#), riproporzionato su 14 mensilità;
- aumenti periodici di anzianità (A.P.A.);
- importi del T.d.r. (trattamento distinto della retribuzione);
- indennità di mensa;
- indennità di funzione per i quadri;
- competenze accessorie unificate;
- trattamenti sostitutivi (come definiti dal punto h, art 3, dell'accordo 27 novembre 2000);
- assegni "ad personam", eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti "ad personam";
- nuovo 3° elemento salariale (punto 3, accordo 2 ottobre 1989, come modificato dall'art. 4 dell'accordo 25 luglio 1997 e dall'art. 3, seconda alinea, lettera h) dell'accordo 27 novembre 2000);
- trattamento sostitutivo per A.P.A. (punto 4, accordo 2 ottobre 1989, come modificato

dall'art. 4 dell'accordo 25 luglio 1997 e dall'art. 3, seconda alinea, lettera h) dell'accordo 27 novembre 2000).

### Retribuzione mensile

#### Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota giornaliera è 30. Gli importi orari si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale.

In alcune aziende, per effetto di accordi locali, sono in atto divisori giornalieri inferiori ai 30 giorni nonché orari (da applicare alla retribuzione giornaliera) inferiori alle 6 ore e trenta giornaliera per una settimana lavorativa di 39 ore, che comunque restano validi a tutti gli effetti.

#### Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Dal 1° dicembre 2004

<i>Figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Importi mensili</i>	<i>Conting.</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa /tecnica complessa	250	1.115,38	554,80	73,78
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	230	1.026,16	550,41	67,88
Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	210	936,93	546,39	61,97
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	914,63	546,39	60,50
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	901,24	546,39	59,61
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	193	861,08	542,39	56,96
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	190	847,70	542,39	56,07
Capo operatori	188	838,78	540,51	55,48
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	183	816,46	540,51	54,01
Operatore certificatore	180	803,07	539,62	53,12
Coordinatore della mobilità	178	794,16	539,62	52,53
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b) Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1 <sup>a</sup> LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	175	780,77	539,62	51,65
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	170	758,47	539,62	50,17
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	165	736,15	536,60	48,69
Operatore qualificato (pos. 2) (d)	160	713,85	536,60	47,22
Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c), Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2 <sup>a</sup> LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos. 2)	158	704,92	536,60	46,63
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	155	691,54	533,58	45,74
Assistente alla clientela	154	687,08	533,58	45,45
Macchinista (pos. 1) (f)	153	682,62	533,58	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	673,69	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	145	646,92	533,58	42,79
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	143	638,01	533,58	42,20
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f)	140	624,62	533,58	41,32
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore FTA (pos. 1) (f), Conducente natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC, Operatore FP (pos 3)	139	620,16	533,58	41,02
Operatore della mobilità	138	615,69	533,58	40,73
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	602,32	530,19	39,84
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione, Operatore FP (pos 2)	130	580,00	530,19	38,37
Collaboratore di esercizio	129	575,55	530,19	38,07

Operatore di manovra, Operatore FP (pos 1)	123	548,77	530,19	36,30
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	121	539,86	527,56	35,71
Operatore generico	116	517,54	527,56	34,23
Ausiliario	110	490,76	527,56	32,46
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	100	446,16	524,20	29,51

Dal 1° giugno 2005

<i>Figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Importi mensili</i>	<i>Conting.</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa /tecnica complessa	250	1.158,24	554,80	73,78
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	230	1.065,59	550,41	67,88
Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	210	972,93	546,39	61,97
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	949,77	546,39	60,50
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	935,87	546,39	59,61
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	193	894,17	542,39	56,96
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	190	880,27	542,39	56,07
Capo operatori	188	871,01	540,51	55,48
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	183	847,83	540,51	54,01
Operatore certificatore	180	833,93	539,62	53,12
Coordinatore della mobilità	178	824,67	539,62	52,53
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b) Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1 <sup>a</sup> LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	175	810,77	539,62	51,65
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	170	787,61	539,62	50,17
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	165	764,44	536,60	48,69
Operatore qualificato (pos. 2) (d)	160	741,28	536,60	47,22
Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c), Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2 <sup>a</sup> LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos. 2)	158	732,01	536,60	46,63
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	155	718,11	533,58	45,74
Assistente alla clientela	154	713,48	533,58	45,45
Macchinista (pos. 1) (f)	153	708,85	533,58	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	699,58	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	145	671,78	533,58	42,79
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	143	662,52	533,58	42,20
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f)	140	648,62	533,58	41,32
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore FTA (pos. 1) (f), Conducente natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC, Operatore FP (pos 3)	139	643,99	533,58	41,02
Operatore della mobilità	138	639,35	533,58	40,73
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	625,46	530,19	39,84
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione, Operatore FP (pos 2)	130	602,29	530,19	38,37
Collaboratore di esercizio	129	597,66	530,19	38,07
Operatore di manovra, Operatore FP (pos 1)	123	569,86	530,19	36,30
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	121	560,60	527,56	35,71
Operatore generico	116	537,43	527,56	34,23
Ausiliario	110	509,62	527,56	32,46
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	100	463,30	524,20	29,51

Dal 1° settembre 2005

<i>Figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Importi mensili</i>	<i>Conting.</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa /tecnica complessa	250	1.208,24	554,80	73,78
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	230	1.111,59	550,41	67,88

Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	210	1.014,93	546,39	61,97
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	990,77	546,39	60,50
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	976,27	546,39	59,61
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	193	932,77	542,39	56,96
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	190	918,27	542,39	56,07
Capo operatori	188	908,61	540,51	55,48
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	183	884,43	540,51	54,01
Operatore certificatore	180	869,93	539,62	53,12
Coordinatore della mobilità	178	860,27	539,62	52,53
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b) Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1 <sup>a</sup> LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	175	845,77	539,62	51,65
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	170	821,61	539,62	50,17
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	165	797,44	536,60	48,69
Operatore qualificato (pos. 2) (d)	160	773,28	536,60	47,22
Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c), Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2 <sup>a</sup> LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos. 2)	158	763,61	536,60	46,63
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	155	749,11	533,58	45,74
Assistente alla clientela	154	744,28	533,58	45,45
Macchinista (pos. 1) (f)	153	739,45	533,58	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	729,78	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	145	700,78	533,58	42,79
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	143	691,12	533,58	42,20
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f)	140	676,62	533,58	41,32
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore FTA (pos. 1) (f), Conducente natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC, Operatore FP (pos 3)	139	671,79	533,58	41,02
Operatore della mobilità	138	666,95	533,58	40,73
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	652,46	530,19	39,84
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione, Operatore FP (pos 2)	130	628,29	530,19	38,37
Collaboratore di esercizio	129	623,46	530,19	38,07
Operatore di manovra, Operatore FP (pos 1)	123	594,46	530,19	36,30
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	121	584,80	527,56	35,71
Operatore generico	116	560,63	527,56	34,23
Ausiliario	110	531,62	527,56	32,46
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	100	483,30	524,20	29,51

Dal 1° dicembre 2006

<i>Figure professionali</i>		<i>Importi mensili</i>	<i>Conting.</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa /tecnica complessa	250	1.279,67	554,80	73,78
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	230	1.177,30	550,41	67,88
Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	210	1.074,93	546,39	61,97
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	1.049,34	546,39	60,50
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	1.033,98	546,39	59,61
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	193	987,91	542,39	56,96
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	190	972,56	542,39	56,07
Capo operatori	188	962,32	540,51	55,48
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	183	936,72	540,51	54,01
Operatore certificatore	180	921,36	539,62	53,12
Coordinatore della mobilità	178	911,13	539,62	52,53
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b)				

Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1^ LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	175	895,77	539,62	51,65
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	170	870,18	539,62	50,17
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	165	844,58	536,60	48,69
Operatore qualificato (pos. 2) (d)	160	818,99	536,60	47,22
Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c), Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2^ LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos. 2)	158	808,75	536,60	46,63
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	155	793,40	533,58	45,74
Assistente alla clientela	154	788,28	533,58	45,45
Macchinista (pos. 1) (f)	153	783,16	533,58	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	772,92	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	145	742,21	533,58	42,79
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	143	731,98	533,58	42,20
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f)	140	716,62	533,58	41,32
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore FTA (pos. 1) (f), Conduttore natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC, Operatore FP (pos 3)	139	711,50	533,58	41,02
Operatore della mobilità	138	706,38	533,58	40,73
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	691,03	530,19	39,84
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione, Operatore FP (pos 2)	130	665,43	530,19	38,37
Collaboratore di esercizio	129	660,32	530,19	38,07
Operatore di manovra, Operatore FP (pos 1)	123	629,60	530,19	36,30
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	121	619,37	527,56	35,71
Operatore generico	116	593,77	527,56	34,23
Ausiliario	110	563,05	527,56	32,46
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	100	511,87	524,20	29,51

Dal 1° settembre 2007

<i>Figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Importi mensili</i>	<i>Conting.</i>	<i>T.d.r.</i>
Responsabile unità amministrativa /tecnica complessa	250	1.353,96	554,80	73,78
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	230	1.245,64	550,41	67,88
Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	210	1.137,33	546,39	61,97
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	1.110,25	546,39	60,50
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	1.094,00	546,39	59,61
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	193	1.045,26	542,39	56,96
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	190	1.029,02	542,39	56,07
Capo operatori	188	1.018,18	540,51	55,48
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	183	991,10	540,51	54,01
Operatore certificatore	180	974,85	539,62	53,12
Coordinatore della mobilità	178	964,02	539,62	52,53
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b)				
Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1^ LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	175	947,77	539,62	51,65
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	170	920,69	539,62	50,17
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	165	893,61	536,60	48,69
Operatore qualificato (pos. 2) (d)	160	866,53	536,60	47,22
Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c), Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2^ LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos. 2)	158	855,70	536,60	46,63
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	155	839,46	533,58	45,74
Assistente alla clientela	154	834,04	533,58	45,45

Macchinista (pos. 1) (f)	153	828,62	533,58	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	817,79	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	145	785,30	533,58	42,79
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	143	774,47	533,58	42,20
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f)	140	758,22	533,58	41,32
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore FTA (pos. 1) (f), Conducente natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC, Operatore FP (pos 3)	139	752,80	533,58	41,02
Operatore della mobilità	138	747,39	533,58	40,73
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	731,14	530,19	39,84
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione, Operatore FP (pos 2)	130	704,06	530,19	38,37
Collaboratore di esercizio	129	698,65	530,19	38,07
Operatore di manovra, Operatore FP (pos 1)	123	666,15	530,19	36,30
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	121	655,32	527,56	35,71
Operatore generico	116	628,24	527,56	34,23
Ausiliario	110	595,74	527,56	32,46
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	100	541,58	524,20	29,51

**Note alla tabella**

- Legenda: LAC = Lacuali; FTA = Funicolari Terrestri ed aeree; FP = Funivie Portuali.
- a) = Dopo 21 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- b) = Dopo 16 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- c) = Dopo 9 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- d) = Dopo 6 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- e) = Dopo 4 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale ovvero in possesso delle abilitazioni previste.
- f) = Figura d'accesso.
- Minimi tabellari: i valori indicati in tabella sono stati ricavati applicando all'importo degli incrementi stabiliti in sede di rinnovo i parametri contrattuali previsti per tutte le figure professionali.
- E.d.r. confederale: l'importo di € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità, è compreso nei valori dell'indennità di contingenza.
- T.d.r.: trattamento distinto della retribuzione introdotto dall'accordo 25 luglio 1997 e riproporzionato ex accordo 27 novembre 2000 secondo la nuova scala parametrica; il t.d.r. rientra nella retribuzione normale ed è escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario.
- Trattamenti "ad personam": in aggiunta ai nuovi minimi tabellari decorrenti dal 1° gennaio 2001, è riconosciuto ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore della nuova classificazione che, in conseguenza di questa, subiscono un declassamento in valore assoluto del parametro retributivo loro attribuito sulla base della nuova scala parametrica 100-250, un trattamento "ad personam". Tale trattamento - facente parte della retribuzione normale - è pari alla differenza tra la retribuzione complessiva nazionale (comprensiva degli aumenti periodici di anzianità) che sarebbe stata in atto senza la nuova classificazione e quella derivante da quest'ultima. Il trattamento "ad personam" è pensionabile, liquidabile, non rivalutabile, assorbibile solo in caso di promozione ai parametri superiori e mantiene tutti gli effetti retributivi. Per quanto riguarda gli importi dei trattamenti in parola - definiti per le singole figure professionali in base ai precedenti e nuovi parametri di assegnazione nonché in funzione della specifica anzianità di servizio maturata - si rinvia alle tabelle dell'allegato 2 dell'accordo 27 novembre 2000.
- Lagunari: nella tabella non sono state inserite le figure professionali dei "lagunari" essendo il relativo inquadramento ancora oggetto di trattativa tra le parti.
- Rivalutazione degli istituti retributivi: per effetto degli aumenti retributivi disposti dall'accordo 27 novembre 2000, dall'ipotesi di accordo 20 dicembre 2003, dall'accordo 18 novembre 2004 e dal verbale di accordo 14 dicembre 2006, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: 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.

**Indennità di funzione - Quadri**

Al personale con qualifica di quadro, inserito nella 1<sup>a</sup> area professionale, spetta un'indennità di funzione nei seguenti importi mensili (così fissati dall'accordo 2 ottobre 1989):

Parametro	Importo mensile
250 (ex 1° liv.)	72,30
230 (ex 2° liv.)	51,65

L'indennità di funzione rientra nella definizione di retribuzione normale.

**Assegno perequativo**

Ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, del macchinista e del capo treno (\*) successivamente al 1° gennaio 2001, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica è riconosciuto un assegno parametrico di € 18,00, che rientra nella retribuzione normale.

Alla maturazione del successivo parametro ovvero in caso di attribuzione di altra figura professionale l'assegno non viene più erogato.

(\*) Escluso il capo treno che non abbia le necessarie abilitazioni professionali.

**Indennità di vacanza contrattuale**

In applicazione del [Protocollo 23 luglio 1993](#), decorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ovvero dal momento della presentazione della piattaforma da parte delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ove avvenga successivamente, e fino alla stipula dell'accordo di rinnovo, a tutti i lavoratori spetta un elemento provvisorio della retribuzione commisurato al 30% (50% dopo 6 mesi di vacanza contrattuale) del tasso di inflazione programmato, da applicare sui minimi retributivi (inclusa l'indennità di contingenza). Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

**Una tantum**

A copertura del periodo di vacanza contrattuale 1° gennaio 2006 - 30 novembre 2006, ai lavoratori è riconosciuto un importo una tantum nella misura di € 600,00 al parametro 175, da corrispondere con le retribuzioni di febbraio 2007 e di aprile 2007.

Dalla somma forfettaria vanno detratti gli importi corrisposti a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Le modalità di erogazione sono quelle previste dall'accordo 14 dicembre 2004.

<i>Figure professionali</i>	<i>Par.</i>	<i>Importi</i>	
		<i>Tranche di febbraio 2007</i>	<i>Tranche di aprile 2007</i>
Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250	428,57	428,57
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	230	394,29	394,29
Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	210	360,00	360,00
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	351,43	351,43
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	346,29	346,29
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	193	330,86	330,86
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	190	325,71	325,71
Capo operatori	188	322,29	322,29
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	183	313,71	313,71
Operatore certificatore	180	308,57	308,57
Coordinatore della mobilità	178	305,14	305,14
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b) Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1^ LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	175	300,00	300,00
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	170	291,43	291,43
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	165	282,86	282,86
Operatore qualificato (pos. 2) (d)	160	274,29	274,29
Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c), Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2^ LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos. 2)	158	270,86	270,86
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	155	265,71	265,71
Assistente alla clientela	154	264,00	264,00
Macchinista (pos. 1) (f)	153	262,29	262,29
Operatore qualificato della mobilità	151	258,86	258,86
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	145	248,57	248,57
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	143	245,14	245,14
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f)	140	240,00	240,00
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore FTA (pos. 1) (f), Conduttore natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC, Operatore FP (pos 3)	139	238,29	238,29
Operatore della mobilità	138	236,57	236,57
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	231,43	231,43
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione, Operatore FP (pos 2)	130	222,86	222,86
Collaboratore di esercizio	129	221,14	221,14
Operatore di manovra, Operatore FP (pos 1)	123	210,86	210,86
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	121	207,43	207,43

Operatore generico	116	198,86	198,86
Ausiliario	110	188,57	188,57
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	100	171,43	171,43

N.B. Legenda:

LAC = Lacuali; FTA = Funicolari Terrestri ed aeree; FP = Funivie Portuali.

a) = Dopo 21 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.

b) = Dopo 16 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.

c) = Dopo 9 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.

d) = Dopo 6 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.

e) = Dopo 4 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale ovvero in possesso delle abilitazioni previste.

f) = Figura d'accesso.

### Aumenti periodici di anzianità

L'istituto è disciplinato dagli accordi 12 marzo 1980 e 17 giugno 1982, che prevedono un massimo di sei scatti periodici di anzianità maturabili per ogni biennio di servizio.

Dal computo degli scatti sono esclusi i periodi di servizio espletati a tempo determinato e come apprendista.

Il valore di ogni scatto - già pari al 5% della retribuzione minima tabellare (per un importo massimo raggiungibile pari al 30% della stessa) - è stato congelato in cifra dall'accordo 25 luglio 1997, e da ultimo riproporzionato dall'accordo 27 novembre 2000, in funzione dei nuovi parametri retributivi introdotti, nelle seguenti misure mensili:

<i>Figure professionali</i>	<i>Importi mensili</i>	
	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
Responsabile unità amministrativa /tecnica complessa	74.188	38,31
Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica, Professional	68.253	35,25
Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore ferroviario (pos. 2), Capitano LAC	62.318	32,18
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	60.834	31,42
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	59.944	30,96
Specialista tecnico/amministrativo, Addetto all'esercizio, Capo stazione, Assistente coordinatore, Capo Timoniere LAC, Capo Motorista LAC, Macchinista LAC, Motorista LAC	57.273	29,58
Tecnico di bordo, Macchinista (pos. 4) (a)	56.383	29,12
Capo operatori	55.789	28,81
Macchinista (pos. 3) (b), Operatore di esercizio (pos. 4) (a)	53.888	27,83
Operatore certificatore	53.415	27,59
Coordinatore della mobilità	52.822	27,28
Collaboratore di ufficio, Operatore di esercizio (pos. 3) (b) Operatore FTA (pos. 4) (b), Pilota motorista di motoscafo LAC, Motorista di 1^ LAC, Addetto Operativo di gestione LAC	51.986	26,85
Operatore tecnico, Addetto alla mobilità	50.448	26,05
Macchinista (pos. 2) (c), Capo treno (pos. 3) (b), Operatore qualificato FP (pos 3), Guardalinee FP (pos 3), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 3)	48.964	25,29
Operatore qualificato (pos. 2) (d), Operatore di gestione, Operatore di esercizio (pos. 2) (c), Operatore di movimento e gestione, Capo treno (pos. 2) (c)	47.726	24,65
Operatore FTA (pos. 3) (c), Timoniere LAC, Motorista 2^ LAC, Fuochista aiuto motorista LAC, Guardalinee FP (pos 2), Manovratore AS/MO/LOC FP (pos 2), Operatore qualificato FP (pos 2) (c)	47.726	24,65
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2) (d)	45.996	23,75
Assistente alla clientela	45.700	23,60
Macchinista (pos. 1) (f)	45.403	23,45
Operatore qualificato della mobilità	44.809	23,14
Operatore F.T.A. (pos. 2) (e)	43.028	22,22
Operatore di stazione (pos. 2) (d)	42.435	21,92
Operat. qualificato di ufficio (pos. 1) (f), Operat. di esercizio (pos. 1) (f), Operat. qualificato (pos. 1) (f), Capo treno (pos. 1) (f), operatore qualificato FP (pos. 1) (f)	41.545	21,46
Operatore di stazione (pos. 1) (f), Operatore della mobilità, Conduttore natante ausiliario LAC, Aiuto motorista LAC, Assistente di bordo LAC	40.776	21,06
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	40.061	20,69
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione	38.578	19,92
Collaboratore di esercizio	38.281	19,77
Operatore di manovra	36.974	19,10
Capo squadra ausiliari, Marinaio LAC	35.907	18,54

Operatore generico	34.423	17,78
Ausiliario	32.779	16,93
Ausiliario generico, Allievo marinaio LAC	29.675	15,33

*Note alla tabella*

- Legenda: LAC = Lacuali; FTA = Funicolari Terrestri ed aere; FP = Funivie Portuali.
- a) = Dopo 21 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- b) = Dopo 16 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- c) = Dopo 8 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- d) = Dopo 6 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale.
- e) = Dopo 4 anni di svolgimento effettivo delle mansioni proprie della figura professionale ovvero in possesso delle abilitazioni previste.
- f) = Figura d'accesso.

Gli importi indicati sono stati riproporzionati secondo la nuova scala parametrica; per le figure professionali che subiscono una riduzione della somma maturata a titolo di scatti in conseguenza della nuova scala classificatoria, la differenza retributiva è mantenuta attraverso il riconoscimento del trattamento "ad personam".

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

Il periodo di lavoro prestato con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dello scatto.

In caso di passaggio di livello, ovvero di cambi di qualifica anche nell'ambito della stessa area, il lavoratore conserverà il numero di scatti già maturati nella qualifica di provenienza, ricalcolato sulla base del valore corrispondente al parametro retributivo raggiunto, nonché le frazioni di biennio maturate.

*Anzianità convenzionali*

Il c.c.n.l. 23 luglio 1976 riconosce agli agenti ex combattenti della seconda guerra mondiale un biennio di maggiore anzianità agli effetti giuridici, con conseguente attribuzione di un aumento periodico di anzianità. L'attribuzione di tale aumento, che non modifica la decorrenza dei normali aumenti periodici, avviene nel rispetto dell'importo massimo di aumenti periodici maturabile.

Il trattamento di cui sopra non si applica:

- agli agenti che già abbiano goduto, anche presso altre aziende, di benefici connessi alla loro qualità di ex combattenti della seconda guerra mondiale o di altre guerre;
- al personale avventizio.

Per avere titolo ai benefici di cui sopra può essere presentata domanda alle aziende in qualunque momento dell'attività di servizio: i benefici saranno attribuiti dal primo giorno del mese successivo alla data di avvenuta presentazione della documentazione completa dell'autorità competente comprovante il requisito di combattente.

**Elementi retributivi ultramensili**

**Mensilità aggiuntive**

*Tredicesima*

Come previsto dal c.c.n.l. 23 luglio 1976, è corrisposta tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, al personale in servizio, nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di dicembre, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero).

*Quattordicesima*

Va corrisposta al personale in servizio - come previsto dal c.c.n.l. 23 luglio 1976 - tra il 1° e il 20 luglio di ciascun anno, nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di giugno, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero).

Gli agenti assunti prima del 30 giugno percepiscono i dodicesimi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 30 giugno percepiscono alla fine dello stesso anno i dodicesimi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre, sulla base dell'erogazione che, secondo i criteri di cui sopra, sarebbe loro spettata se fossero stati assunti prima del 30 giugno.

Agli agenti cessati dal servizio prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione normale ultima raggiunta, mentre per quelli cessati dal servizio dopo il 30 giugno vengono trattenuti i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

**Premi legati alla produttività**

Con accordo 25 luglio 1997 è stato introdotto un premio di risultato al fine di migliorare i

risultati aziendali attraverso incrementi di produttività, qualità, competitività e redditività.

Il premio è definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale con caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati conseguiti in attuazione dei programmi concordati.

Gli accordi aziendali individuano in particolare: 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 conseguimento solo parziale dei risultati previsti; i criteri di ripartizione del premio di risultato.

Il premio non rientra nella retribuzione normale, non è utile ai fini del computo del t.f.r. ed è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali. Lo stesso dovrà risultare coerente con le condizioni previste per poter fruire della decontribuzione previdenziale di cui al [Protocollo 23 luglio 1993](#) e successivi provvedimenti attuativi.

Nel premio di risultato possono confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).

### **Indennità variabili**

#### **Indennità di turno**

Ai sensi dell'accordo 21 maggio 1981, al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati è corrisposta un'indennità giornaliera pari a € 0,52 (\*) per ogni effettiva giornata di prestazione.

L'indennità di turno non fa parte della retribuzione normale e non è utile agli effetti di alcun istituto contrattuale (inclusi il t.f.r. e le mensilità aggiuntive). La stessa è stata ricompresa dall'accordo 17 giugno 1982 nell'ambito dei c.d. "compensi ed indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni".

-----  
(\*) L'indennità in parola, fissata in € 0,26 dall'accordo 21 maggio 1981, è stata elevata ad € 0,52 dall'accordo 17 giugno 1982 a decorrere dal 1° aprile 1984.

#### **Indennità domenicale**

Ai sensi dell'accordo 21 maggio 1981, per ogni effettiva giornata lavorata di domenica compete un'indennità pari a € 5,81 (\*).

Tale indennità non spetta qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo.

L'indennità domenicale non fa parte della retribuzione normale e non è utile agli effetti di alcun istituto contrattuale (inclusi il t.f.r. e le mensilità aggiuntive). La stessa è stata ricompresa dall'accordo 17 giugno 1982, nell'ambito dei c.d. "compensi ed indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni".

-----  
(\*) Importo così fissato dall'accordo 2 ottobre 1989.

#### **Indennità di mensa**

E' fissata dall'accordo 2 ottobre 1989, a decorrere dal 1° gennaio 1990, in misura pari a € 16,53 mensili, e ricompresa nella retribuzione normale.

L'importo predetto assorbe il valore dell'indennità sostitutiva di mensa minima mensile di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, come consolidato alla data del 31 dicembre 1989 per effetto dei progressivi riproporzionamenti della originaria percentuale dell'1,50%. L'assorbimento di cui sopra non può superare la misura mensile di € 1,83.

#### **Competenze accessorie unificate (C.A.U.)**

Con l'accordo 29 giugno 1988, una quota delle competenze accessorie unificate - unitamente ad altre voci retributive - è stata utilizzata, secondo importi complessivi stabiliti, per formare il c.d. "3° elemento retributivo", necessario per autofinanziare i passaggi del personale ai livelli d'inquadramento superiore (\*).

Essendo le originarie competenze accessorie unificate diversificate tra le aziende sia per origine normativa che per importo, allo stato attuale residuano ancora in talune realtà aziendali, seppure in modo marginale, quote delle predette competenze.

A norma dell'accordo 25 luglio 1997, è fatta salva la facoltà di contrattare a livello aziendale la destinazione di tali somme al finanziamento del premio di risultato.

Inoltre, in applicazione dell'accordo 2 marzo 2000, previa intesa tra le parti, può essere convenuto di non corrispondere le predette somme al personale di nuova assunzione successiva al 27 novembre 2000.

(\*) Per opportuna memoria storica si riporta di seguito la disciplina prevista dall'accordo 29 giugno 1988 in materia di 3° elemento salariale che, in presenza di contenzioso, potrebbe risultare utile ai fini della determinazione delle CAU residue. Il 3° elemento salariale è stato costituito per aggregazione dei seguenti elementi retributivi:

a) indennità di cui all'accordo 21 maggio 1981, n. 4 - così come modificata dall'accordo 17 giugno 1982 - nel valore fisso di € 10,51.

b) importi da prelevare, fino a concorrenza, dalle competenze accessorie unificate (CAU) di cui al c.c.n.l. 12 marzo 1980, nelle seguenti misure: liv. 1 € 71,27, liv. 2 € 65,07, liv. 3 € 59,81, liv. 4 € 55,16, liv. 5 € 50,51, liv. 6 € 45,86, liv. 7 € 40,28, liv. 8 € 35,64, liv. 9 € 30,99, liv. 10 € 30,99 (per il personale inidoneo inserito nei piani di esodo ex [legge 270/88](#)). In caso di prelievo insufficiente dalle CAU, il restante importo è stato prelevato dalle indennità, premi e/o compensi aziendali, corrisposti per 14 mensilità ovvero per 12 mensilità opportunamente ripartite su 14 mensilità. Qualora invece dal prelievo dalle CAU siano residuati degli importi, gli stessi sono stati denominati "Cau residua" e assegnati ai rispettivi livelli retributivi.

### Trattamenti sostitutivi

Si tratta del "nuovo 3° elemento salariale", dei "trattamenti sostitutivi per A.P.A." e degli "assegni ad personam per qualifica".

Il "nuovo 3° elemento salariale" è stato istituito, per le qualifiche ex Legge n. 30/1978 e/o ex c.c.n.l. 23 luglio 1976, nonché per i lavoratori che acquisivano le nuove qualifiche a partire dal 1° gennaio 1989, in sostituzione dell'ex 3° elemento salariale di cui all'accordo 29 giugno 1988.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 1989, per i lavoratori che venivano collocati in qualifiche ad esaurimento ovvero in livelli di inquadramento transitorio, sono stati istituiti gli "assegni ad personam per qualifica" nonché i "trattamenti sostitutivi per A.P.A." (importi integrativi degli aumenti periodici di anzianità).

Con l'accordo 27 luglio 1997 il "nuovo 3° elemento salariale" (lettera A della tabella) è stato riconosciuto ad personam ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 27 luglio 1997, confluendo nei "trattamenti sostitutivi". Analogamente, gli "assegni ad personam per qualifica" (lettera C della tabella) e i "trattamenti sostitutivi per A.P.A." (lettera B della tabella), sono stati riconosciuti ad personam ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 1988 (sempreché variazioni di qualifica intervenute dopo il 1° gennaio 1989 non ne abbiano comportato la decadenza), confluendo nei "trattamenti sostitutivi".

Detti "trattamenti sostitutivi" - determinati in cifra fissa e non rivalutabili - fanno parte della retribuzione normale.

Quanto alla misura dei trattamenti sostitutivi ("nuovo 3° elemento salariale", "trattamenti sostitutivi per A.P.A." e "assegni ad personam per qualifica"), per la complessità e l'articolazione dei criteri di assegnazione seguiti nel 1988 e considerato che tali importi rimangono assegnati al solo personale che ne aveva diritto alla data del 27 luglio 1997, se ne riporta nel prospetto che segue solo il valore assoluto in Lire con il corrispondente importo in Euro, tralasciando il riferimento alle qualifiche, per le quali si fa rinvio alla documentazione. In altre parole, può affermarsi che chi percepiva detti trattamenti al 31 dicembre 2000 continua a percepirla nel nuovo inquadramento al 1° gennaio 2001; peraltro, salvi i casi espressamente previsti dall'accordo 27 novembre 2000, resta dubbio se detti trattamenti debbano essere mantenuti al personale che muta sostanzialmente stato giuridico (area di produzione e professionale) in caso di promozione a parametri superiori per i quali, relativamente ai nuovi assunti, non è previsto detto trattamento.

Aventi diritto Qualifiche ex L. n. 30/1978 - Ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 - Ex inquadramento 2 ottobre 1989

Ex Nuovo 3° elemento salariale (A)		Ex Trattamento sostitutivo per A.P.A. (B)		Ex Ad personam (accordo 2 ottobre 1989) (C)	
Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
154.395	79,74	5.345	2,76	72.165	37,27
148.276	76,58	4.130	2,13	52.730	27,23
146.186	75,50	3.887	2,01	38.870	20,07
109.406	56,50	3.644	1,88	-	-
103.316	53,36	3.402	1,76	-	-
102.253	52,81	3.396	1,75	-	-
99.910	51,60	3.159	1,63	-	-
96.325	49,76	2.186	1,13	-	-
93.456	48,27	1.944	1,00	-	-
82.230	42,47	1.458	0,75	-	-
80.239	41,44	1.452	0,75	-	-
72.165	37,27	-	-	-	-
54.586	28,19	-	-	-	-
43.595	22,51	-	-	-	-
32.368	16,72	-	-	-	-
29.500	15,24	-	-	-	-
21.086	10,89	-	-	-	-
13.112	6,77	-	-	-	-
11.715	6,05	-	-	-	-
11.616	6,00	-	-	-	-

3.641	1,88	-	-	-	-
-------	------	---	---	---	---

## DURATA DELLA PRESTAZIONE

### Orario giornaliero e settimanale

#### Orario normale

A partire dal 1° luglio 1986 l'orario di lavoro è stato fissato dall'accordo 12 luglio 1985 in 39 ore settimanali. A tale misura sono rapportate le previsioni degli artt. 4/A, 4/B, 4/C del c.c.n.l. 23 luglio 1976 (le cui formulazioni restano in vigore) in base alle quali:

- per le aziende associate all'ASSTRA (ex Federtrasporti), l'orario giornaliero di lavoro del personale viaggiante e di quello graduato non può superare le 7 ore e 15 minuti giornalieri per il personale dei servizi urbani, e le 8 ore per il personale dei servizi extraurbani;
- per le aziende associate all'ANAV (ex ANAC), il nastro lavorativo del personale viaggiante è di 12 ore giornaliere. Per tale personale, agli effetti del computo del lavoro effettivo, viene riconosciuta una quota non inferiore al 12 per cento del periodo di tempo che il lavoratore trascorre inoperoso fuori residenza (escluso il periodo di riposo giornaliero) anche in caso di non richiesta reperibilità.

L'orario settimanale di lavoro viene realizzato, ai sensi dell'accordo 27 novembre 2000, come media nell'arco di 17 settimane. I cicli lavorativi, la presenza nei turni di lavoro nonché i flessi e i picchi dell'attività lavorativa e le relative modalità applicative, per espressa previsione delle parti, sono concordati in sede locale con le rappresentanze dei lavoratori. La contrattazione aziendale può peraltro disporre variazioni dell'orario di lavoro in diminuzione, ovvero ricorrere ad una diversa distribuzione giornaliera o settimanale dell'orario sulla base di turnazioni o cicli particolari (es. riposo a scalare al sesto giorno).

Addetti ai servizi ausiliari della mobilità : in base alle previsioni dell'accordo 27 novembre 2000, per il personale neo-assunto addetto all'area produttiva dei servizi ausiliari per la mobilità - ferma restando la durata media dell'orario di lavoro di 39 ore settimanali in un periodo di 17 settimane - l'orario settimanale massimo non può superare le 44 ore; per il personale già in servizio che viene adibito ai predetti servizi viene conservata ad personam la normativa precedente.

#### Turni di servizio

A garanzia della sicurezza di esercizio e per consentire il recupero delle energie psicofisiche del personale viaggiante, il R.D.L. n. 2328/1923, la [legge n. 138/1958](#), nonché le direttive CEE, prevedono normative particolari per la compilazione dei turni di servizio con ritmi di lavoro e pause (definizione del nastro lavorativo, lavoro effettivo e non effettivo, lavoro di attesa, tempi di reperibilità e pause, ecc.).

Le particolarità locali e la varietà del servizio offerto all'utenza nei vari periodi dell'anno hanno reso necessario collocare la regolazione di questo istituto nella sfera della contrattazione aziendale, nel rispetto delle norme vigenti. In ogni caso, si ritiene qui di segnalare l'obbligo della pubblicità dei turni previsto sia dal R.D.L. n. 2328/23, che dalla [legge n. 138/58](#), a norma dei quali "le aziende esercenti devono affiggere i turni di servizio negli uffici, nelle stazioni, negli scali, nelle officine, nei depositi in modo che il personale possa prenderne conoscenza".

#### Reperibilità

In base alle proprie esigenze organizzative, ciascuna azienda può richiedere alle competenti OO.SS. l'istituzione di turni di reperibilità nelle varie unità produttive.

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

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

#### Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello che eccede l'orario normale di lavoro.

Le prestazioni di lavoro straordinario, a norma dell'accordo 12 marzo 1980, sono compensate con una maggiorazione del 10% (non cumulabile con quelle previste per lavoro notturno e festivo), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale, aumentata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

A tal fine, per retribuzione normale l'accordo in parola intende la somma dei seguenti elementi: retribuzione tabellare, aumenti periodici di anzianità (A.P.A.), indennità di contingenza comprensiva di EDR, competenze accessorie unificate, indennità di mensa, indennità di funzione quadri. A queste voci vanno aggiunte per gli aventi diritto, in quanto trasformate "in trattamenti sostitutivi", il trattamento sostitutivo per A.P.A., l'ex nuovo 3° elemento, l'ad personam ex accordo 2 ottobre 1989, l'ad personam ex accordo 27 novembre 2000, più gli eventuali assegni "ad

personam aziendali" o trattamenti riconosciuti dalla contrattazione aziendale. In applicazione dell'articolo 22 dell'accordo 25 luglio 1997, il T.D.R. non fa parte della retribuzione normale ed è escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario.

### Lavoro notturno

E' considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 5 antimeridiane.

Le prestazioni di lavoro notturno, a norma dell'accordo 17 giugno 1982, sono compensate con le maggiorazioni percentuali di cui alla sottostante tabella (non cumulabili tra loro né con quelle previste per lavoro straordinario e festivo), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale, aumentata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

A tal fine, per retribuzione normale l'accordo 12 marzo 1980 intende la somma dei seguenti elementi: retribuzione tabellare, aumenti periodici di anzianità (A.P.A.), indennità di contingenza comprensiva di EDR, competenze accessorie unificate, indennità di mensa, indennità di funzione quadri. A queste voci vanno aggiunte per gli aventi diritto, in quanto trasformate "in trattamenti sostitutivi", il trattamento sostitutivo per A.P.A., l'ex nuovo 3° elemento, l'ad personam ex accordo 2 ottobre 1989, l'ad personam ex accordo 27 novembre 2000, più gli eventuali assegni "ad personam aziendali" o trattamenti riconosciuti dalla contrattazione aziendale.

Tipologia	%
- lavoro notturno	30
- lavoro notturno in turni avvicendati	20

Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti adibiti a mansioni di guardiano di notte.

### Lavoro festivo

E' considerato lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e nei giorni festivi (compresa la festività del Santo Patrono) di cui alla [legge n. 260/1949](#) e successive modifiche ed integrazioni.

Le prestazioni di lavoro festivo, a norma dell'accordo 12 marzo 1980, sono compensate con una maggiorazione del 20% (non cumulabile con quelle previste per lavoro straordinario e notturno), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale, aumentata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

A tal fine, per retribuzione normale l'accordo in parola intende la somma dei seguenti elementi: retribuzione tabellare, aumenti periodici di anzianità (A.P.A.), indennità di contingenza comprensiva di EDR, competenze accessorie unificate, indennità di mensa, indennità di funzione quadri. A queste voci vanno aggiunte per gli aventi diritto, in quanto trasformate "in trattamenti sostitutivi", il trattamento sostitutivo per A.P.A., l'ex nuovo 3° elemento, l'ad personam ex accordo 2 ottobre 1989, l'ad personam ex accordo 27 novembre 2000, più gli eventuali assegni "ad personam aziendali" o trattamenti riconosciuti dalla contrattazione aziendale.

### Riposo settimanale

Secondo le previsioni dell'accordo 25 luglio 1997, il riposo periodico cade normalmente di domenica. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica è considerata giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo periodico.

Il lavoratore chiamato in servizio il giorno destinato al riposo periodico per un orario inferiore all'orario normale giornaliero ha diritto, oltre al trattamento spettantegli per le ore lavorate, al 50% della retribuzione tabellare (intesa come retribuzione normale) per le restanti ore non lavorate.

In caso di mancata concessione del riposo periodico, con definitiva perdita dello stesso, a causa di speciali esigenze di esercizio tali da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, il lavoratore ha diritto, oltre al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo (ed alla corresponsione del 50% della retribuzione tabellare per le ore eventualmente non lavorate, ove il servizio prestato sia inferiore all'orario normale giornaliero), ad un'indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.

Nel caso in cui durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruiti per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale ed, allo stesso tempo, nel caso in cui durante l'anno solare l'orario di lavoro, al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali, al personale vengono riconosciuti i seguenti giorni di permesso retribuito annui:

- 1 giorno a decorrere dal 1° gennaio 2005;
- 1 giorno a decorrere dal 1° gennaio 2006.

Ove i permessi non possano essere usufruiti, per esigenze di servizio, entro l'anno cui si

riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

### Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge, è considerato giorno festivo dal c.c.n.l. 23 luglio 1976 la festa del Santo Patrono del luogo in cui ha sede la direzione di esercizio.

Per le festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale o periodico) regolarmente goduto, è prevista la concessione di un giorno aggiuntivo di ferie ovvero, ove ciò non sia possibile, la corresponsione di una giornata di retribuzione normale.

### Ex festività

In sostituzione delle festività soppresse, o comunque differite, dalla [legge n. 54/1977](#) sono previste ulteriori giornate di permessi retribuiti. Al riguardo, gli accordi 27 luglio e 14 novembre 1978 tra CISPEL ed OO.SS. dei lavoratori ed il successivo accordo 27 febbraio 1979 (Fenit, Anac ed Intersind) prevedono, oltre alle "due giornate di ferie o congedi" da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di categoria, ulteriori quattro giornate di permesso retribuito, elevate a cinque (come previsto dall'accordo 14 novembre 1978) per il personale che per effetto delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro fruisce di non più di 74 giornate di riposo e/o di non prestazione (in base ai predetti accordi, pertanto, i permessi per ex festività sono da intendersi secondo i casi pari a 6 ovvero 7 giornate). Anche se tra le Associazioni datoriali e le OO.SS. dei lavoratori non è intervenuto nessun accordo modificativo in merito, si segnala che, per effetto del ripristino legale delle festività dell'Epifania (6 gennaio) e, a decorrere dall'anno 2001, della Festa della Repubblica (2 giugno), dovrebbe operarsi una riduzione proporzionale delle giornate di permesso precedentemente conferite (anche se formalmente ciò non è stato sancito da specifiche intese).

### Ferie

Per ogni anno di servizio è previsto un periodo di ferie, con corresponsione della retribuzione normale, di durata pari a:

- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino a 20 anni;
- 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore a 20 anni e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202.

Una settimana di ferie è ragguagliata a 6 giorni lavorativi; in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ciascun giorno di ferie fruito è computato in misura pari a 1,2 (in merito sono validi anche gli eventuali diversi regimi pattizi contrattati aziendalmente).

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

Le assenze per altri motivi non danno luogo a riduzioni se non superano i 180 giorni nell'anno. In caso di superamento di tale tetto, le ferie saranno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze (non è ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata). Non comportano alcuna riduzione le assenze dovute ad infortunio sul lavoro.

Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni).

Restano in vigore i trattamenti per ferie di miglior favore previsti per gli agenti in servizio al 31 marzo 1980.

La malattia intervenuta nel periodo di ferie, fatto salvo l'obbligo del lavoratore di comunicare al proprio datore di lavoro, nei modi e nei tempi stabiliti, l'insorgere della malattia, interrompe il decorso delle ferie.

## LUOGO DELLA PRESTAZIONE

### Trasferta

Per quanto attiene l'attività lavorativa prestata al di fuori della propria residenza di lavoro, l'articolo 20, all. A), Regio decreto 8 gennaio 1931 n. 148, si limita a fissare i seguenti principi:

- gli agenti possono essere obbligati a recarsi in missioni di qualunque durata nel territorio nazionale;
- il lavoratore in missione ha diritto alle indennità stabilite dal contratto collettivo;
- le missioni all'estero sono regolamentate da accordi individuali tra azienda e agente.

La normativa contrattuale si è sviluppata su due assi:

- gli articoli 20/A e 21/A del c.c.n.l. 23 luglio 1976 disciplinano la materia delle missioni per gli autoferrotranvieri ed internavigatori dipendenti da aziende associate a Federtrasporti e Fenit (attualmente federate in ASSTRA);

- gli articoli 20/B e 21/B del citato c.c.n.l. dettano le norme in materia per i lavoratori delle autolinee dipendenti da aziende associate all'ANAC (attualmente federata in ANAV).

### Aziende associate a Federtrasporti e Fenit (attuale Asstra)

#### *Trasferta*

L'indennità di trasferta è costituita dalla sommatoria di diaria e pernottamento; l'indennità di trasferta intera (diaria e pernottamento) è stabilita in misura pari al 90% della retribuzione normale giornaliera.

Non compete alcuna indennità di trasferta al personale dei servizi urbani temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro impianto aziendale (deposito, rimessa, officina, ufficio, zona, ecc.); parimenti non compete l'indennità di trasferta quando la distanza dalla residenza a quella della missione sia inferiore a 3 Km.

Si rileva tuttavia che, per le fattispecie sopra richiamate, il punto 8 dell'articolo 20 A) del c.c.n.l. 23 luglio 1976 prevede: "il trattamento da farsi al personale dei servizi che venga distaccato ad altro deposito, impianto, rimessa, zona, ecc. è concordato aziendalmente".

Sono altresì disciplinate aziendalmente le trasferte effettuate fuori della rete sociale nonché quelle effettuate nell'ambito della rete sociale per distanze superiori ai 90 Km dalla residenza del lavoratore.

#### *Diaria*

L'indennità spetta per intero - in misura pari al 50% della retribuzione normale giornaliera - per assenze oltre le dodici ore; in misura parziale - 15% - per assenze oltre le sette ore e fino a dodici ore.

Per le ferrovie (concesse) e per le linee di navigazione interna vige un trattamento di miglior favore. In particolare, nelle ferrovie la diaria spetta per intero per assenze dalla residenza superiori a sette ore, in misura parziale se l'assenza supera le quattro ore ma non le sette; nelle linee di navigazione interna la diaria è corrisposta per intero per assenze dalla residenza superiori alle otto ore, e in misura parziale per assenze oltre le cinque ore e fino alle otto.

#### *Pernottamento*

L'indennità di pernottamento è corrisposta per assenze dalla residenza tra le ore ventidue e le ore cinque del mattino, sempre che nel contempo si abbia diritto all'indennità di diaria intera ovvero parziale. La misura dell'indennità è fissata nel 40% (pernottamento senza dormitorio) ovvero 10% (pernottamento con dormitorio) della retribuzione normale giornaliera.

#### *Diaria ridotta*

L'indennità di diaria ridotta di cui all'articolo 21/A del c.c.n.l. 23 luglio 1976 è un istituto esclusivo del personale viaggiante ed è corrisposta al personale di macchina e dei treni, al personale navigante, al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbana (art. 13 dell'accordo 12 marzo 1980) che presti servizio di turno fuori della propria residenza per un periodo non inferiore alle sei ore continuative.

L'indennità è stabilita nelle seguenti percentuali calcolate sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- 24% per periodi superiori alle dieci ore continuative;
- 9% per periodi non inferiori alle sei ore e non superiori alle dieci ore continuative.

Per il personale sopra richiamato che rimane assente dalla propria residenza anche in modo non continuativo per oltre dieci ore (comprese le soste), purché in tale periodo non vi sia una permanenza in residenza di durata uguale o superiore a due ore ininterrotte, l'indennità di diaria compete nelle seguenti misure:

- 24% per periodi di assenza non continuativa superiori alle quattordici ore;
- 13% per periodi di assenza non continuativa superiori alle dieci ore, e fino alle 14 ore.

Allo stesso personale che per ragioni di servizio sia costretto a pernottare fuori della propria residenza nelle ore comprese tra le 22.00 e le 5.00 compete l'indennità di pernottamento.

### Aziende di autolinee private associate Anac (attuale Anav)

#### *Trasferta*

L'indennità di trasferta compete:

- al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale;
- al personale viaggiante addetto al servizio di noleggio in genere;
- al personale viaggiante che effettua il servizio su linea di raggio superiore a 120 Km;
- al personale non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza.

L'indennità di trasferta è frazionabile; essa viene erogata:

- nella misura intera per assenze dalla residenza superiori alle 21 ore e fino alle 24 ore;
- nella misura di 2/3 per assenze dalla residenza superiori alle 14 e fino alle 21 ore;
- nella misura di 1/3 per assenze dalla residenza superiori alle 7 e fino alle 14 ore; 1/3 di trasferta ridotta compete anche per assenze dalla residenza inferiori alle 7 ore ma superiori alle 4, quando tale assenza si verifichi tra le ore 11.30 e le 14.30 e tra le 19.00 e le 22.00 (ossia nelle ore previste convenzionalmente per il primo e il secondo pasto).

La misura dell'indennità di trasferta è definita con accordo e viene adeguata periodicamente in occasione del rinnovo del c.c.n.l. (alla contrattazione aziendale è rinviata la negoziazione di integrazioni dell'indennità per particolari casistiche). In base agli ultimi adeguamenti dell'indennità di trasferta effettuati, la stessa risulta fissata nei seguenti valori:

Tipologia	Fino al 31.12.2001	Dal 1.1.2002
- trasferta intera	36,75	39,82
- frazione 2/3	24,51	26,55
- frazione 1/3	12,27	13,27

Nei servizi turistici, quando il personale è a carico del gruppo e gode del trattamento dei turisti, l'indennità di trasferta non compete ed è sostituita da un'indennità di € 0,52 per ogni pasto (nelle aziende ove è consistente il servizio di turismo l'indennità di trasferta viene spesso definita a livello locale con le OO.SS. oppure individualmente).

#### *Concorso pasti*

Il concorso pasti è un istituto esclusivo del settore ANAV (ex ANAC), commisurato al 25% della frazione di 1/3 di indennità di trasferta. L'indennità in parola, pertanto, risulta fissata in € 3,07 fino al 31 dicembre 2001 ed in € 3,31 dal 1° gennaio 2002.

Ha diritto all'indennità di concorso pasti il personale viaggiante del servizio di linea che nelle ore convenzionali dei pasti (dalle 11.30 alle 14.30 e/o dalle 19.00 alle 22.00) si trova a dover consumare uno o più pasti fuori residenza, sempre che in detti periodi non tocchi la propria residenza e vi rimanga libero dal servizio per un periodo di almeno 45 minuti.

L'indennità di concorso pasti è assorbita da quella di trasferta.

### Trasferimento

In base alla disciplina dei trasferimenti contenuta nel c.c.n.l. 23 luglio 1976, agli agenti trasferiti per ragioni di servizio spetta:

- un congedo straordinario retribuito non inferiore a 3 giorni;
- il trasporto gratuito, sulle linee sociali, dell'agente, dei familiari conviventi ed a carico e delle masserizie;
- il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per il trasloco (salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente);
- l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'anticipata risoluzione del contratto di locazione dell'immobile destinato ad abitazione;
- un preavviso di giorni 60.

### Aziende private esercenti autolinee associate all'ANAV (ex ANAC)

Per le aziende in oggetto il c.c.n.l. 23 luglio 1976 detta una specifica disciplina in materia di trasferimento, che prevede in favore del lavoratore trasferito per esigenze di servizio, oltre al rimborso delle spese di trasporto per sé ed i familiari e di trasloco degli effetti (mobili, bagagli ecc.), la corresponsione a titolo di indennità di trasferimento di una somma pari a:

- una mensilità di retribuzione normale in caso di lavoratore con carichi di famiglia;
- mezza mensilità di retribuzione normale in caso di lavoratore senza congiunti a carico.

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

L'ordine di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore almeno 20 giorni prima del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

Gli eventuali indennizzi dovuti dal lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto (sempre che questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento) o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce ecc.), restano a carico dell'azienda.

### ASSENZE

#### Malattia

La seguente disciplina entra in vigore dal 1° gennaio 2005.

#### Conservazione del posto

Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, relativamente ad un unico evento morboso (comporto secco).

In caso di più eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto è pari a 18 mesi, relativamente ad assenze complessivamente verificatesi nell'arco di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria).

Il periodo di comporto (secco o per sommatoria) è elevato a 30 mesi 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 ovvero nel caso di interventi operatori o malattie riconosciuti gravi dall'azienda. Durante tale periodo viene corrisposta un'indennità pari al 100% della retribuzione (\*) per i primi 18 mesi, mentre per gli ulteriori 12 mesi non spetta alcuna retribuzione. Trascorsi i 30 mesi può essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

Per le aziende aderenti ad ANAV, tale disciplina in caso di eventi gravi decorre dal 1° gennaio 2007.

(\*) Pari alla somma degli istituti economici nazionali e aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'Inps per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione dello straordinario, dell'indennità di diaria (di concorso pasti per le aziende aderenti all'ANAV) e di trasferta, del premio di risultato, dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

### Trattamento economico

Al lavoratore a tempo indeterminato spetta - per i primi 6 mesi - un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali e aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'Inps per determinare l'indennità di malattia a suo carico (con esclusione dello straordinario, dell'indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato, 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 dato dalla divisione per 360 della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso. In caso di assunzione in corso d'anno il dato viene riproporzionato.

Superati i primi 6 mesi spetta, per i 12 mesi successivi, il trattamento previsto per l'aspettativa per motivi di salute (*v. infra*).

Con riferimento ai primi 3 giorni di malattia, qualora a livello aziendale il trattamento previsto dal rinnovo risultasse superiore a quello del precedente sistema complessivamente considerato (inclusa cioè l'indennità Inps), resta confermato il trattamento dei primi 3 giorni di malattia in atto al 31 dicembre 2004.

In materia di trattamento integrativo resta confermato quanto stabilito dall'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 sulla determinazione della retribuzione giornaliera e oraria.

Gli importi dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> sono corrisposti alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per tali mensilità aggiuntive.

#### *Lavoratori con contratto ANAV (ex ANAC)*

Al lavoratore spetta per i primi 6 mesi (3 giorni di carenza a carico azienda più 180 giorni sussidiati dall'Inps) un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali e aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'Inps per determinare l'indennità di malattia a suo carico (con esclusione dello straordinario, dell'indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato, 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 dato dalla divisione per 360 della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso. In caso di assunzione in corso d'anno il dato viene riproporzionato.

Superati i primi 6 mesi spetta, per i 12 mesi successivi, il trattamento previsto per l'aspettativa per motivi di salute (*v. infra*).

A livello aziendale sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il computo del trattamento economico già erogato per i primi 3 giorni di malattia (c.d. carenza) alla data del 31 dicembre 2004 e in ogni caso non inferiore alla retribuzione normale di cui all'art. 3 dell'Accordo 27 novembre 2000.

Superato il periodo di conservazione del posto (18 mesi), può essere concessa un'aspettativa non retribuita, per un massimo di 6 mesi.

### Aspettativa

L'aspettativa è attivabile, oltre che successivamente ad un periodo di malattia (*v. supra*), anche in assenza di una patologia in atto, nel caso di inidoneità temporanea all'esercizio delle proprie funzioni,

In tal caso è concesso un periodo di aspettativa di 12 mesi "per motivi di salute" col seguente trattamento economico:

- 1/2 della retribuzione, se solo o con 1 o 2 persone a carico;
- 2/3 della retribuzione, se con oltre 2 persone a carico.

La retribuzione è pari alla somma di:

- retribuzione tabellare;
- ex contingenza;
- scatti di anzianità;
- t.d.r.;
- trattamento ad personam ex accordo 27 novembre 2000, art. 3, punto 2.

Decorsi i 12 mesi è concesso un periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi.

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : in caso di malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore può usufruire, dietro richiesta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni.

Durante il periodo di malattia gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità (esclusi gli apprendisti) hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione giornaliera globale di fatto cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
primi 3 giorni	100
dal 4° al 20°	75
dal 21° in poi	100

### Lavoratori con contratto ANAV cui non si applica il R.D. n. 148/1931

A questi lavoratori competono i seguenti trattamenti economici:

#### *Malattia*

Dal 1° luglio 2006

- primi 3 giorni: l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'Accordo 27 novembre 2000;
- dal 4° al 183° giorno: l'azienda garantirà un trattamento complessivo pari al 100% della retribuzione normale.

Dal 1° gennaio 2007

- primi 3 giorni: l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'Accordo 27 novembre 2000;
- dal 4° al 183° giorno: l'azienda garantirà un trattamento complessivo 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 dello 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 dato dalla divisione per 360 della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso. In caso di assunzione in corso d'anno il dato viene riproporzionato.

Dal 31 dicembre 2008

Il trattamento economico sarà quello stabilito per i lavoratori soggetti al R.D. n. 148/1931 dall'accordo 15 novembre 2005.

### Infortunio sul lavoro

La seguente disciplina entra in vigore dal 1° gennaio 2005. Per i lavoratori con contratto ANAV la disciplina entra in vigore dal 15 novembre 2005.

### Conservazione del posto

Il lavoratore a tempo indeterminato (\*) ha diritto alla conservazione del posto:

- fino a guarigione clinica, in caso di infortunio sul lavoro;
- per il periodo in cui percepisce l'indennità per inabilità temporanea, in caso di malattia professionale.

-----  
 (\*) Il requisito dell'assunzione a tempo indeterminato non è citato dall'accordo 15 novembre 2005, che disciplina l'istituto per i lavoratori con contratto ANAV.

### Trattamento economico

Durante il periodo di comporta, il trattamento economico è quello previsto dagli obblighi

assicurativi, previdenziali e assistenziali di legge, mentre l'azienda integra il trattamento Inail fino a raggiungere un trattamento pari a quello previsto per l'assenza per malattia (v. *supra*).

In materia di trattamento integrativo resta confermato quanto stabilito dall'art. 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 sulla determinazione della retribuzione giornaliera e oraria.

Gli importi dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> sono corrisposti alle scadenze stabilite dal c.c.n.l. per tali mensilità aggiuntive.

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : in caso di infortunio sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare. Superato detto periodo il lavoratore può usufruire, dietro richiesta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'infortunio, fermo restando che il periodo utile ai fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.

E' prevista inoltre a carico del datore di lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti aliquote percentuali della retribuzione giornaliera globale di fatto:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
primo giorno	100
dal 4° al 6°	60
dal 5° al 20°	90
dal 21° in poi	100

*Note alla tabella*

- Apprendisti: le misure previste dal 5° al 20° giorno di assenza e dal 21° giorno in poi sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

**Lavoratori con contratto ANAV cui non si applica il R.D. n. 148/1931**

Il trattamento economico è il seguente:

- il giorno dell'evento: trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;
- i successivi 3 giorni: l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'Accordo 27 novembre 2000;
- dal 5° giorno e per l'intero periodo di assenza: l'azienda garantirà, dal 1° luglio 2006, il trattamento complessivo per la malattia dal 4° al 183° giorno previsto alla stessa decorrenza del 1° luglio 2006 e, dal 1° luglio 2007, il trattamento complessivo per la malattia dal 4° al 183° giorno previsto dal 1° gennaio 2007.

**Maternità**

**Trattamento economico**

Secondo le previsioni dell'accordo 27 novembre 2000, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, il datore di lavoro corrisponde un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, fino a concorrenza del 100% della retribuzione giornaliera spettante (\*).

A norma dell'accordo 25 luglio 1997, le astensioni obbligatorie per maternità debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

-----  
 (\*) Le Parti hanno espressamente stabilito che, in presenza di provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari che determinino variazioni della misura dell'indennità INPS, l'integrazione a carico del lavoratore non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità INPS vigente al 27 novembre 2000 ed il 100% della retribuzione giornaliera spettante.

**Permessi parentali**

Per le malattia del bambino entro i primi tre anni di vita, l'accordo 11 aprile 1995 riconosce alla madre lavoratrice 10 giornate intere di permessi retribuiti nel triennio, frazionabili a richiesta in mezza giornate. Tali permessi - da usufruire in ogni caso dietro presentazione di certificato medico - spettano in alternativa al padre, qualora la madre lavoratrice rinunci alla fruizione degli stessi con apposita nota comunicata sia alla propria azienda che a quella del padre.

**Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio, compete al lavoratore - ex c.c.n.l. 23 luglio 1976 - un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le

somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

### **Diritto allo studio**

Secondo quanto previsto dal c.c.n.l. 23 luglio 1976, i lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura e la propria formazione professionale, intendono frequentare corsi di studio presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti, possono usufruire a richiesta di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di corso, anche parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, siano almeno il doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto allo studio non devono superare - nel triennio - il 2% del totale della forza occupata nell'azienda; in ogni caso, deve essere garantito lo svolgimento della normale attività produttiva.

I lavoratori interessati devono presentare apposita domanda scritta alla direzione aziendale corredata dal certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati mensili attestanti l'effettiva frequenza, con indicazione delle ore di corso.

### **Permessi**

L'accordo 2 ottobre 1989 riconosce al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze del servizio e previa richiesta, di permessi non retribuiti con facoltà di recupero delle ore non lavorate senza la corresponsione di alcuna maggiorazione o indennità.

### **Aspettative**

#### **Aspettativa per motivi personali**

Il Direttore dell'azienda, in base all'art. 22, allegato A), [R.D. n. 148/1931](#) e all'art. 63 del Testo Unico del 1976, ha facoltà di accordare congedi straordinari retribuiti.

Sono altresì accordati congedi straordinari retribuiti in caso di trasloco per qualsiasi causa (art. 20, allegato A), [R.D. n. 148/1931](#).

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : per i lavoratori in oggetto, l'accordo 27 novembre 2000 prevede la possibilità di concedere una sola volta, in presenza di gravi e comprovati motivi, un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile, senza decorrenza dell'anzianità di servizio e con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi.

#### **Aspettativa per tossicodipendenza**

In base all'accordo 2 ottobre 1989, le aziende possono concedere, su richiesta del lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, periodi di aspettativa non retribuita per documentate necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni. Inoltre, l'accordo 11 aprile 1995 prevede la possibilità per il lavoratore tossicodipendente a tempo indeterminato (nonché per i lavoratori etilisti), ove il programma terapeutico di riabilitazione lo consenta, di ottenere, compatibilmente con le esigenze aziendali, una diversa posizione di lavoro idonea alle proprie capacità lavorative nonché alla possibilità di prosecuzione della terapia di recupero. I periodi di aspettativa non retribuita e quelli trascorsi nella nuova posizione di lavoro assegnata non possono eccedere complessivamente la durata del programma di riabilitazione e, comunque, il limite di 3 anni.

Infine, dietro richiesta dei lavoratori interessati, sono concessi ai sensi dell'accordo 2 ottobre 1989, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi non retribuiti per assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuino terapie di riabilitazione presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

#### **Tipologia delle sanzioni**

Per i lavoratori non soggetti al [R.D. n. 148/1931](#) valgono le regole della legislazione comune nonché quelle dagli [articoli 5 e 7 della legge n. 300/1970](#) (Statuto dei lavoratori).

Al personale soggetto al [Regio decreto n. 148/1931](#), come previsto dall'art. 37, all. A, del citato decreto, possono essere inflitte le seguenti sanzioni:

- censura per iscritto;
- multa;
- sospensione dal servizio;
- proroga dell'aumento del termine per l'aumento dello stipendio (scatto);
- retrocessione;
- destituzione.

In conformità con l'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte di Cassazione (v. C. Cass. SS. UU. n. 1475 del 21 marzo e 31 maggio 1968), avverso tutte le sanzioni sopra riportate è ammesso ricorso al Consiglio di Disciplina costituito in ciascuna azienda.

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : come previsto dall'accordo 27 novembre 2000, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, il datore di lavoro può adottare i seguenti provvedimenti disciplinari:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione normale (\*);
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle contro deduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

-----  
(\* ) L'importo delle multe è destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti.

### **Comportamenti sanzionabili**

Per il personale soggetto al [Regio decreto n. 148/1931](#), l'esemplificazione dei comportamenti sanzionabili è contenuta negli artt. 40 - 44, all. A, del decreto in parola.

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : il biasimo verbale è applicabile in caso di mancanze lievi; quello scritto in caso di recidiva.

Il provvedimento della multa è applicabile nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione (in tal caso, l'importo della multa sarà pari all'ammontare della trattenuta);
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedano la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

### **Licenziamento disciplinare**

Al licenziamento intimato per motivi disciplinari devono essere applicate le garanzie procedurali previste dai commi 1, 2 e 3 dell'[art. 7, L. n. 300/1970](#).

I presupposti della destituzione disciplinare del personale soggetto al [Regio decreto n. 148/1931](#) sono elencati nell'art. 45, all. A, del citato decreto.

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : il licenziamento disciplinare è applicabile esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- infrazione alle norme di legge sulla sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
- esecuzione di lavoro per conto proprio o di terzi, al di fuori dell'orario di lavoro, in concorrenza con l'attività dell'azienda;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze

che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

## **ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

### **Preavviso**

Il periodo di preavviso è disciplinato dalle norme contenute nel [R.D. 8 gennaio 1931, n. 148](#), e successive modifiche.

Addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità : l'accordo 27 novembre 2000 prevede i seguenti periodi di preavviso, espressi in giorni di calendario:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Aree professionali</i>		
	<i>1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup></i>	<i>3<sup>a</sup></i>	<i>4<sup>a</sup></i>
fino a 5	60 giorni	45 giorni	30 giorni
fino a 10	90 giorni	60 giorni	45 giorni
oltre i 10	120 giorni	75 giorni	60 giorni

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese in caso di licenziamento, e dalla metà o dalla fine del mese in caso di dimissioni.

### **Trattamento di fine rapporto**

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

In base all'accordo 4 febbraio 1983 (\*), recante il regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto, possono richiedere l'anticipazione i lavoratori dipendenti che, alla data di presentazione della domanda, abbiano maturato almeno 8 anni di servizio idoneo per il calcolo del t.f.r.

Le richieste di anticipazione sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo. Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, si fa riferimento al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'anticipazione è stabilita fino alla misura massima del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalle seguenti necessità, indicate in ordine di priorità:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico dalla normativa sugli assegni familiari;

b) acquisto documentato della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Nell'ambito delle priorità di cui sopra, possono essere previsti aziendali criteri di precedenza.

Il 10% di tutte le anticipazioni che possono essere concesse dall'azienda è riservato, con decorrenza 1° aprile e fino al 1° dicembre di ogni anno, per soddisfare le richieste per spese sanitarie.

Le domande di anticipazione per l'acquisto della prima casa - pervenute dal 1° gennaio al 31 marzo - vengono esaminate nel mese di aprile di ciascun anno. Qualora nell'istruttoria di aprile non vengano assegnate tutte le anticipazioni disponibili, si procederà trimestralmente all'esame delle ulteriori domande di anticipazione.

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

-----  
 (\*) A seguito dell'accordo 4 febbraio 1983 sono stati sottoscritti accordi applicativi a livello aziendale che in alcuni casi hanno ampliato le possibilità di fruizione delle anticipazioni.

## **PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

### **APPRENDISTATO**

#### **Qualificazione professionale e durata**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori delle

aree professionali 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>.

La durata massima è fissata in 36 mesi.

Il periodo di apprendistato svolto presso altri datori di lavoro viene computato nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Vengono 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 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.

### **Periodo di prova**

La durata del periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, è pari ai seguenti periodi di prestazione effettiva:

- 4 settimane (contratti sino a 12 mesi);
- 6 settimane (contratti sino a 18 mesi).

### **Trattamento economico**

Agli apprendisti spettano la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il t.d.r., l'indennità di mensa, l'indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, l'indennità di trasferta, di diaria ridotta e concorso pasti.

La retribuzione aziendale - come definita dall'art. 3, punto 3, dell'accordo 27 novembre 2000 - sarà erogata con le seguenti modalità:

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

### **Malattia e infortunio**

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro il trattamento a carico del datore di lavoro è pari alle seguenti percentuali della retribuzione normale:

- 50% per i primi 3 giorni;
- 100% dal 4° giorno al 180°.

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 e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata.

### **Attività formativa**

La formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite (40 per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere).

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.

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

### **Preavviso**

Il termine di preavviso, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro, è di 15 giorni.

## **FORMAZIONE E LAVORO**

### **Qualificazione professionale e durata**

A norma dell'accordo 27 novembre 2000, possono essere stipulati contratti di formazione e lavoro - di durata non superiore a 24 mesi - per il conseguimento di professionalità:

- a) elevate, inquadrabili nella 1<sup>a</sup> area professionale;
- b) intermedie, inquadrabili nella 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale.

E' inoltre possibile assumere giovani con contratto di inserimento professionale - di durata

non superiore a 12 mesi - per il conseguimento di professionalità per le quali non è richiesta una specifica formazione (con esclusione di quelle inserite nella 4<sup>a</sup> area professionale).

## Retribuzione

### Lavoratori assunti dopo il 27 novembre 2000

In base all'accordo 27 novembre 2000, la retribuzione dei lavoratori assunti dopo tale data è costituita da retribuzione tabellare, ex indennità di contingenza, trattamento distinto della retribuzione (t.d.r.), indennità di turno, indennità di mensa (nonché le altre indennità sostitutive dell'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, eventualmente corrisposte al personale a tempo indeterminato).

Al lavoratore in formazione è attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale della figura professionale a cui è destinato, ridotto di:

- 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1<sup>a</sup>;
- 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2<sup>a</sup>;
- 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3<sup>a</sup>;
- 6 punti per le figure di operatore di esercizio, macchinista e capo treno.

Nella tabella che segue si riportano i valori delle retribuzioni applicabili dal 1° gennaio 2001 ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dopo il 27 novembre 2000:

Area	Figure Professionali	Par. finale	Par. CFL	Importi mensili dal 1° gennaio 2001		
				Minimo	Contingenza	TDR
1	Resp Unità Amm./Tecnica	250	220	829,43	550,41	64,93
1	Capo Unità Amm./tecnica	230	200	754,03	546,39	59,02
2	Coord. Esercizio/Coordinatore	210	190	716,33	542,39	56,07
2	Coord. Ferroviario	202	182	686,16	540,51	53,71
2	Capo Unità Tecn./Coord. Ufficio	205	185	697,48	540,51	54,60
2	Coord. Mobilità	178	158	595,68	536,60	49,63
2	A. Eserc./Ass. Coord./C. Staz./Sp. T. Amm.	193	173	652,23	539,62	51,06
2	Capo Operatori	188	168	633,38	536,60	49,58
2	Addetto alla mobilità	170	150	565,52	533,58	44,27
3	Macchinista	153	147	554,21	533,58	43,38
3	Operatore Esercizio/Capo Treno	140	134	505,20	530,19	39,55
3	Collaboratore di esercizio.	129	119	448,65	527,56	35,12
3	Op. Di Mov. Gest./Op. di Gest.	158	148	557,98	533,58	43,68
3	Op. di Stazione	139	129	486,35	530,19	38,07
3	C. Sq. Op. Manovra/Op. Scambi Cabina	135	125	471,27	530,19	36,89
3	Op. di Manovra	123	113	426,03	527,56	33,35
3	Op. Certificatore	180	170	640,92	539,62	50,17
3	Op. Tecnico	170	160	603,22	536,60	47,22
3	Collaboratore d'Ufficio	175	165	622,07	536,60	48,69
3	Op. Qual. d'Uff./Op. Qual. Manut.	140	130	490,12	530,19	38,37
3	Op. d'Uff./Op. Manut.	130	120	452,42	527,56	35,41
3	Ass. Clientela	154	144	542,90	533,58	42,50
3	Op. Qual. della Mobilità	151	141	531,59	533,58	41,61
3	Op. della Mobilità	138	128	482,58	530,19	37,78

#### *Note alla tabella*

- Per le figure delle ulteriori sezioni dell'esercizio (lacuali, funivie portuali, funivie terrestri ed aeree) non riportate in tabella valgono gli importi del relativo parametro.

- E.d.r. confederale: l'importo di € 10,33 di cui al [Protocollo 31 luglio 1992](#), riproporzionato su 14 mensilità, è compreso nei valori dell'indennità di contingenza.

Al trattamento economico di cui alla tabella, va aggiunta l'indennità di mensa di cui all'accordo 2 ottobre 1989, l'indennità di turno e l'indennità domenicale ex accordo 21 maggio 1981 e successive modifiche, nonché le altre eventuali particolari indennità o elementi retributivi riconosciuti dalla contrattazione aziendale.

### Lavoratori in forza al 27 novembre 2000

In relazione all'introduzione del nuovo sistema d'inquadramento dei lavoratori in applicazione dell'accordo 27 novembre 2000, il successivo accordo esplicativo del 25 gennaio 2001 stabilisce che per il personale assunto con contratto di formazione prima del 27 novembre 2000 e ancora in servizio con c.f.l. al 1° gennaio 2001, il nuovo profilo professionale di destinazione deve essere comunicato entro il 28 febbraio 2001. Dal 1° gennaio 2001, e fino

all'eventuale trasformazione del c.f.l. in contratto di lavoro a tempo indeterminato, i nuovi minimi retributivi mensili per tali lavoratori, rapportati ai livelli di provenienza ex inquadramento accordo 2 ottobre 1989, sono i seguenti:

Livelli	Minimo tabellare	
	Fino al 31 dicembre 2000	D al 1° gennaio 2001
1	831,70	934,02
2	761,47	855,15
3	694,93	780,42
4	639,49	718,16
5 bis	613,64	689,10
5	587,74	660,04
6	532,29	597,77
7	465,75	523,05
8	414,00	464,93
9	369,65	415,12

**Note alla tabella**

- 1° livello: la retribuzione relativa all'ex 1° livello viene riportata qualora si rendesse necessario definire eventuali trattamenti ad personam non contemplati nella tabella allegato 2 di cui all'accordo 27 novembre 2000.

L'E.d.r., l'indennità di contingenza ed il T.d.r. continuano ad essere corrisposti fino alla scadenza del contratto di formazione e lavoro nelle misure percepite al 31 dicembre 2000, salvo l'eventuale riproporzionamento, come previsto dalla tabella all. 1 di cui all'accordo 27 novembre 2000, con la conseguente corresponsione dei trattamenti residui ad personam al momento della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro in forza alla data del 27 novembre 2000, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro verrà attribuita, in conseguenza della definizione nuova classificazione, la figura professionale ed il relativo parametro di ingresso secondo quanto stabilito dalla lettera A "Norme di carattere generale" di cui all'art. 2 dell'accordo 27 novembre 2000.

Ai lavoratori di cui sopra il cui periodo formativo sia finalizzato all'acquisizione delle figure professionali di operatore di esercizio, macchinista e capo treno, verranno attribuiti, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e fino al 31 dicembre 2003, i parametri di ingresso delle rispettive figure professionali (par. 140 - 153 - 140). Dopo dodici mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato verranno attribuiti i parametri retributivi immediatamente superiori a quelli d'ingresso (par. 158 -165-158).

Per le figure professionali che a seguito della trasformazione del contratto a tempo indeterminato, e della conseguente attribuzione del nuovo inquadramento, subiscono un declassamento, è prevista la corresponsione di un trattamento ad personam pari alla differenza tra la retribuzione complessiva nazionale che sarebbe stata in atto senza la nuova classificazione e quella derivante dalla nuova classificazione stessa.

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione aziendale, i lavoratori in formazione e lavoro in forza al 27 novembre 2000 sono considerati nuovi assunti. Conseguentemente, per essi vale quanto è stato determinato o sarà determinato a livello aziendale in applicazione del punto 3 dell'accordo 2 marzo 2000 e successive integrazioni.

Laddove il contratto di formazione e lavoro sia trasformato in contratto a tempo indeterminato nel periodo transitorio concesso alle aziende per la rideterminazione del salario aziendale, al lavoratore sarà corrisposto il salario aziendale in vigore al momento della sottoscrizione del contratto.

**Periodo di prova**

Il periodo di prova, da computare sulla base delle settimane/mesi di prestazione effettiva, è così determinato in funzione della durata del contratto:

Durata contratto	Periodo di prova
- fino a 12 mesi	4 settimane
- da 13 a 24 mesi	2 mesi

**Attività formativa**

Il contratto deve prevedere una formazione minima di 130 ore per il conseguimento di professionalità elevate, 80 ore per le professionalità intermedie e 20 ore per i contratti di inserimento professionale; per questi ultimi la formazione deve riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro nonché la prevenzione ambientale antinfortunistica.

### **Malattia**

In caso di malattia il lavoratore non in prova ha diritto - nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro - alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 180 giorni di calendario (90 giorni di calendario per i contratti di 12 mesi). In caso di contratti di durata inferiore ai 24 o ai 12 mesi, tali periodi vanno riproporzionati.

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

In caso di malattia, maternità o infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda anticiperà il trattamento riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi nei limiti massimi del periodo di conservazione del posto..

Nei primi tre giorni di malattia è inoltre garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione.

### **Trasformazione o estinzione del rapporto**

In caso di trasformazione del contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di formazione-lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale (salvo, per quest'ultima, le deroghe convenute a livello nazionale). In caso di mancata trasformazione alla scadenza, il lavoratore ha diritto - oltre alle spettanze legali di fine rapporto - ad una mensilità della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza (due mensilità per le aziende con oltre 20 dipendenti). In caso di contratto di durata inferiore a 24 mesi, spetta 1/24 di tale somma per ogni mese di durata del contratto.

### **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

I contratti di inserimento 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.

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

L'accordo specifica che la seguente disciplina si applica, dalla data del 18 novembre 2004 anche:

- ai lavoratori con contratto di inserimento in corso, salvo che il trattamento complessivo in atto a livello aziendale non risulti più favorevole;
- ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro in corso, ai quali, in presenza di un'adeguata esperienza lavorativa, si applica il parametro d'ingresso.

### **Durata**

La durata massima è di:

- 18 mesi per i lavoratori delle aree professionali 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>;
- 12 mesi per i lavoratori dell'area professionale 4<sup>a</sup>.
- 36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, possono essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede aziendale.

### **Attività formativa**

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 40 ore.

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato, è pari ai seguenti periodi di prestazione effettiva:

- 4 settimane (contratti sino a 12 mesi);
- 6 settimane (contratti sino a 18 mesi).

### **Trasformazione del contratto**

Nei casi di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova e la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

## **Retribuzione**

La retribuzione è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'ex indennità di contingenza, dal t.d.r., dall'indennità di turno di cui all'accordo 21 maggio 1981, lettera a), dall'indennità di mensa, dall'indennità domenicale, relativi ai seguenti parametri.

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. A 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<sup>a</sup>; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2<sup>a</sup>; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3<sup>a</sup>.

Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e capo-treno la riduzione è di 6 punti parametrici.

## **Malattia ed infortunio**

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 e di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

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

Nei primi 3 giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione.

## **Limitazioni**

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 di rimanere in servizio con rapporto 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 4 contratti.

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 a tempo indeterminato.

## **LAVORO A TERMINE**

### **Limiti percentuali**

I contratti a termine (nonché i contratti part-time a tempo indeterminato) possono essere conclusi entro la misura massima complessiva del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di 5 unità. La predetta percentuale è ridotta al 25% (con un minimo di 18 unità) per le aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, e al 20% per le aziende con più di 500 dipendenti (con un minimo di 125 unità). Le eventuali frazioni di unità risultanti dall'applicazione delle predette percentuali sono arrotondate all'unità superiore.

Sono esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato conclusi per l'avvio di nuove attività, secondo la previsione dell'[art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001](#). Per fase di avvio si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi.

### **Durata**

La durata minima del contratto è pari a 30 giorni di calendario, la massima a 12 mesi, prorogabile per ulteriori 12 mesi.

Dai predetti limiti sono esclusi i contratti attivati per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.

### **Diritto di precedenza**

In caso di nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato, le aziende devono informare gli assunti a termine nello stesso profilo professionale, con contratto in corso o scaduto da non più di 9 mesi che ne avessero fatto richiesta scritta entro 15 giorni dalla cessazione del

rapporto.

Gli interessati devono manifestare la propria disponibilità entro i 7 giorni successivi alla ricezione dell'informativa.

## **LAVORO INTERINALE**

### **Ipotesi ammesse**

Il ricorso al lavoro interinale è ammesso, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle seguenti fattispecie:

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

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

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

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

e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

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

- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;

- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per un ulteriore periodo di assegnazione non superiore all'anno.

### **Limiti percentuali**

Per le fattispecie di lavoro interinale contrattualmente individuate, non possono essere utilizzati contemporaneamente dall'impresa prestatori di lavoro temporaneo (anche a tempo parziale) in misura superiore, per ciascun trimestre, alla media dell'8% dei lavoratori in essa occupati (con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5). In alternativa, è consentito utilizzare fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non venga superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

E' inoltre previsto un limite complessivo di ricorso a lavoratori interinali e a tempo determinato pari al 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione (con un minimo garantito di 5 unità). La predetta percentuale è ridotta al 25% (con un minimo di 18 unità) per le aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, e al 20% per le aziende con più di 500 dipendenti (con un minimo di 125 unità). Le eventuali frazioni di unità risultanti dall'applicazione delle predette percentuali sono arrotondate all'unità superiore.

## **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **Tipologie di contratti**

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, con orario giornaliero di lavoro (\*) ridotto rispetto al tempo pieno;

- verticale, con orario a tempo pieno per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, 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 (determinati previo accordo aziendale).

La disciplina seguente si applica ai contratti part-time ancorchè stipulati a tempo determinato.

-----  
(\*) La durata dell'orario normale giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale, ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro.

### **Limiti percentuali**

I contratti part-time a tempo indeterminato (nonché i contratti a termine) possono essere conclusi entro la misura massima complessiva del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di 5 unità. La predetta percentuale è ridotta al 25% (con un minimo di 18 unità) per le aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, e al 20% per le

aziende con più di 500 dipendenti (con un minimo di 125 unità). Le eventuali frazioni di unità risultanti dall'applicazione delle predette percentuali sono arrotondate all'unità superiore.

Rientrano nelle percentuali suddette i contratti part-time verticali a tempo determinato o indeterminato la cui prestazione sia compresa tra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale, i quali sono attivabili nel limite del 3%, con un minimo di 5 contratti (eventuali frazioni vengono arrotondate all'unità superiore).

Sono viceversa esclusi dalle percentuali predette i contratti part-time la cui trasformazione sia stata richiesta dal lavoratore.

### **Orario di lavoro**

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con specificazione dell'entità e della distribuzione dell'orario di lavoro.

La prestazione giornaliera del part-time orizzontale non può essere inferiore al 50% dell'orario settimanale suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi; la prestazione media settimanale del part-time verticale non può essere inferiore al 35% dell'orario settimanale.

### **Lavoro supplementare**

In caso di specifiche esigenze organizzative e produttive connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio, i lavoratori a part time orizzontale possono effettuare prestazioni di lavoro supplementari rispetto all'orario concordato nella misura massima annua del 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore. Nella singola giornata le ore supplementari non possono superare le 2 ore.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario concordato all'atto dell'instaurazione del rapporto compete al lavoratore una maggiorazione del 10% (comprensiva dei riflessi su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il t.f.r.), calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale come definita dall'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per straordinario.

Nel caso in cui le ore prestate superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili la maggiorazione prevista è del 25%, sempre calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale come definita dall'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per straordinario.

Nel part-time verticale o misto sono consentite prestazioni straordinarie per le ore eccedenti l'orario normale settimanale.

### **Clausole elastiche e flessibili**

Con accordo scritto tra lavoratore e azienda nel part-time di tipo verticale o misto possono essere introdotte clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite del 20% della prestazione concordata su base annua.

Con accordo scritto tra lavoratore e azienda possono essere introdotte clausole flessibili che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa.

Per il periodo interessato dall'applicazione delle suddette clausole elastiche o flessibili è corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 5% da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione normale come definita dall'art. 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980 (comprensiva dei riflessi su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il t.f.r.), utile ai fini del calcolo dell'indennità per straordinario.

Decorsi cinque mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce le clausole elastiche o flessibili, il lavoratore può darvi disdetta, con un preavviso di 30 giorni, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- b) necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- c) gravi motivi di famiglia;
- d) opportunità di lavoro integrativo.

In alternativa alla disdetta, potrà essere concordata una sospensione dell'efficacia delle clausole elastiche o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistano gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della salute.

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova viene prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

### **Trattamento economico**

Per effetto dell'orario ridotto concordato, la retribuzione viene proporzionata alle ore lavorate nel mese.

I trattamenti economici relativi e compensi e indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, alle ferie, alle festività e ad ogni altro istituto di legge e/o contratto vengono proporzionati con riferimento alle ore lavorate.

Le indennità di trasferta e di diaria ridotta spettano nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni previste dal c.c.n.l. 23 luglio 1976.

### **Passaggio a tempo parziale**

Il personale in forza può chiedere il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta fra gli aventi diritto alla trasformazione del rapporto deve essere effettuata tenuto conto delle seguenti documentate esigenze, elencate in ordine di priorità:

- necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino ai 13 anni;
- motivi di famiglia;
- motivi di studio, volontariato;
- motivi personali (anche non documentati).

Il passaggio dal tempo parziale al tempo pieno avviene sulla base di criteri di precedenza stabiliti a livello aziendale.

### **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

Il contratto di lavoro somministrato - che può essere esclusivamente a tempo determinato - è ammesso per far fronte a necessità eccezionali o occasionali, quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato non possono superare il 2% dell'organico dell'area operativa di riferimento in ragione d'anno, con un minimo comunque di 5 contratti.

### **LAVORO RIPARTITO**

Il contratto di lavoro ripartito può essere utilizzato dalle aziende a domanda dei lavoratori a tempo indeterminato, entro il 2% di questi, con un minimo comunque di 4 contratti.

### **TELELAVORO**

Il contratto di telelavoro può essere utilizzato, a richiesta dei lavoratori interessati, esclusivamente per il personale dell'area 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> dell'area operativa, amministrativa e servizi, entro il 2% dei lavoratori a tempo indeterminato a tempo pieno dell'area interessata.

## **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

### **FONDO PENSIONE**

#### **Istituzione**

La previdenza integrativa per i lavoratori del settore si realizza tramite adesione al Fondo "Priamo" (Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini), istituito con accordo del 23 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 17 gennaio 2003.

#### **Soggetti associati**

Al Fondo possono associarsi i lavoratori dipendenti che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità di servizio, da computare facendo riferimento ai periodi di lavoro prestati presso la stessa azienda con qualsiasi forma di rapporto di lavoro dipendente (\*).

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo:

- i lavoratori dipendenti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del trasporto pubblico locale (autoferrotranvieri e internavigatori);
- gli addetti agli impianti di trasporto a fune;
- gli addetti all'attività di noleggio autobus con conducente;
- i dipendenti dalle imprese del settore affidatarie di servizi e attività complementari e/o

ausiliarie del ciclo produttivo del servizio di trasporto pubblico locale, previa sottoscrizione di appositi accordi aziendali;

- i lavoratori dipendenti cui si applicano i contratti collettivi del settore marittimo, compreso il personale amministrativo delle società aderenti a Confitarma e Fedarlinea;
- dipendenti dalle organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. del trasporto pubblico locale che abbiano emesso o adottato per i propri dipendenti un contratto che preveda l'adesione volontaria a Priamo, compresi quelli in aspettativa sindacale.

Possono, inoltre, divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui sopra già iscritti a fondi o casse eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo atto della stessa natura della fonte istitutiva ne stabilisca la fusione con Priamo e che la fusione stessa sia deliberata dai competenti organi del fondo di provenienza e di Priamo. In mancanza di fusione, detti lavoratori possono associarsi a Priamo tramite trasferimento della posizione individuale, con le modalità stabilite dello Statuto di Priamo.

All'atto dell'adesione al Fondo, sono previste le seguenti spese:

- una tantum: € 10,32 (suddiviso in parti uguali tra lavoratore iscritto e azienda)
- quota associativa mensile; € 1,50 a carico dell'associato;
- costo annuale a carico dell'associato in funzione della scelta di comparto.

-----  
 (\*) Limitatamente al settore marittimo, la norma trova applicazione soltanto nei confronti del personale amministrativo

### Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

- a) l'assemblea dei delegati eletti dagli associati, costituita da 60 delegati (tale numero può essere aumentato, in relazione all'adesione dei settori affini, fino ad un massimo di 90 membri), per metà eletti dai lavoratori e per metà eletti dalle imprese, sulla base di liste presentate separatamente dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti i contratti collettivi nazionali;
- b) il Consiglio di amministrazione, costituito da 12 componenti, eletti disgiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e delle imprese dell'Assemblea;
- c) il Presidente ed il Vice presidente, eletti dal Consiglio di amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori;
- d) il direttore generale responsabile, nominato dal Consiglio di amministrazione;
- d) Collegio dei sindaci, composto da 4 revisori effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea, per metà in rappresentanza delle imprese e per metà in rappresentanza dei lavoratori. Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

### Contributi e prestazioni

#### Contribuzione

La contribuzione al Fondo è stabilita in misura pari al 4% - 2% a carico dell'impresa e 2% a carico del lavoratore - delle seguenti voci retributive: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (t.d.r.).

E' altresì previsto il versamento delle seguenti quote di t.f.r. da maturare nell'anno:

- 29% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31 dicembre 1995 (pari al 2% della retribuzione utile per il t.f.r. così come aziendalmente calcolata: 29% di 7,41% meno 0,50%);
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995 (pari al 2,28% della retribuzione utile per il t.f.r. così come aziendalmente calcolata: 33% di 7,41% meno 0,50%).
- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (pari al 6,91% della retribuzione utile per il t.f.r. così come aziendalmente calcolata: 100% di 7,41% meno 0,50%).

In caso di ritardato o mancato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente stabiliti (sia per la parte a suo carico, che per la parte a carico del lavoratore), il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi dovuti, maggiorati, a titolo di indennizzo, di una percentuale corrispondente al tasso di rifinanziamento principale dell'Eurosistema fissato dalla Banca centrale europea più 2 punti, calcolati in ragione d'anno.

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

La contribuzione al Fondo - sia per la parte a carico del lavoratore che dell'azienda - cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché in caso di trasferimento della posizione individuale dell'aderente presso altro fondo.

In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato può sospendere l'obbligazione contributiva a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo retributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del t.f.r. maturando al fondo. E' possibile riattivare in qualsiasi momento la contribuzione.

L'associato può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.

### **Prestazioni**

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti del regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ha la facoltà di determinare volontariamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini delle determinazioni dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

L'aderente ha la facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di 5 anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di 1/3.

La liquidazione in conto capitale della prestazione pensionistica può essere richiesta nel limite del 50% della posizione individuale maturata. Dal computo dell'importo complessivo erogabile sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Tuttavia, qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua il 70% della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata. Gli assunti antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritti ad una forma pensionistica complementare, possono richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in forma capitale.

Gli associati che provengano da altri fondi pensione, cui sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso, e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

Può essere richiesta l'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi:

- in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti all'associato, al coniuge o ai figli, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- decorsi almeno 8 anni dall'iscrizione, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia;
- decorsi almeno 8 anni dall'iscrizione, per un importo non superiore al 30%, per la soddisfazione di ulteriori esigenze.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della prestazione individuale.

Le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente ed in qualsiasi momento.

### **Trasferimento e riscatto**

In costanza dei requisiti di partecipazione al fondo, il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di 2 anni di partecipazione al fondo.

Anche prima che sia trascorso il suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione prima del pensionamento può:

- trasferire l'intera posizione pensionistica presso un altro fondo pensione cui acceda in relazione a nuova attività lavorativa;
- riscattare il 50% della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, Cig ordinaria o straordinaria;
- riscatto dell'intera posizione individuale in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di 1/3 o a seguito della cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verificano nuovamente nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari;
- riscatto dell'intera posizione pensionistica con conseguente liquidazione in forma capitale

delle prestazioni maturate, a condizione che abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche;

- mantenimento della posizione anche in assenza di contribuzione.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati (persone fisiche o giuridiche). In mancanza di tali soggetti, la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

Il fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà entro il termine massimo di 6 mesi dalla ricezione della richiesta. L'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.

Il trasferimento della posizione individuale ed il riscatto comportano la cessazione della partecipazione al fondo.