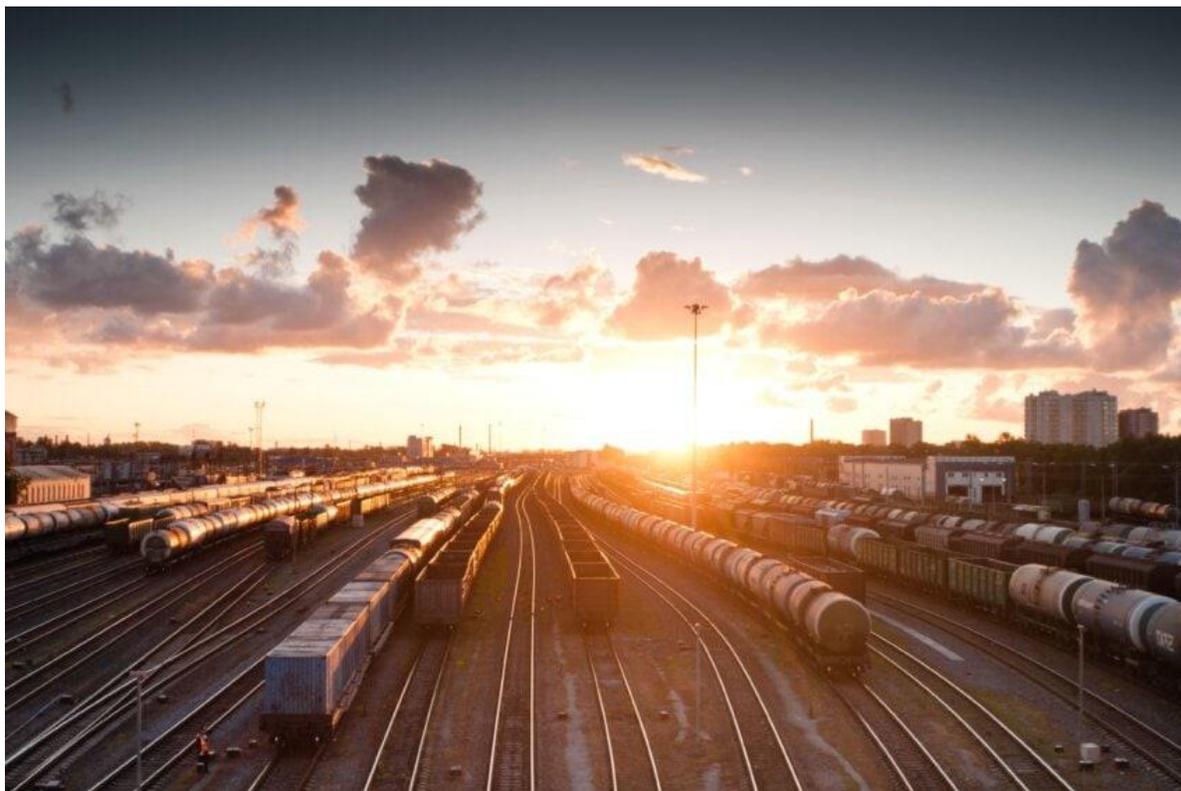

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



Settore Mobilità



CCNL per il settore Mobilità

Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa: 30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24 – 00142 tra:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesoriera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

- SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott.Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli e dal Segretario Nazionale Organizzativo Dott. Francesco Greco;

- CONFEDI rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spena Barretta

si è stipulato

il Contratto Collettivo di Lavoro per il settore Mobilità composto di:

- Premessa

- Parte generale.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti:

CONFIMITALIA:

SNALP:

CONFAEL

CONFEPPI

Premessa

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

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo le parti dichiarano altresì conclusa la fase di sperimentazione delle normative di cui agli allegati 3, 4, 5 e 6 al Verbale di incontro del 26 aprile 2013, sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che pertanto confluiscono nel C.C.N.L. ai sensi, rispettivamente, degli articoli 32, 34, 35 e 36 del presente contratto collettivo, nonché ritengono definiti con l'contratto collettivo medesimo gli argomenti oggetto del rinnovo contrattuale di cui all'allegato 2 al richiamato Verbale di incontro.

2. Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente contratto collettivo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del C.C.N.L., di quanto previsto dagli accordi Interconfederali predetti alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli articoli 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente contratto collettivo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal C.C.N.L..

3. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue diverse modalità, e del trasporto ferroviario percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate,

per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in detti settori, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista per il rinnovo del C.C.N.L. dal testo del 30 settembre 2010 di cui al punto 1., primo capoverso, le parti hanno inteso con il presente contratto collettivo mantenere allineate le scadenze triennali delle discipline contrattuali collettive nazionali inerenti il trasporto pubblico locale e il trasporto ferroviario.

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

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

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

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

6. Al fine di contenere i ritardi nei pagamenti dei corrispettivi contrattuali e dei contributi spettanti alle imprese che in alcune realtà locali, superando anche 12 mesi, generano

situazioni di grave sofferenza finanziaria, le parti ritengono necessario che le Istituzioni e le Parti Sociali interessate operino per giungere ad una rapida soluzione delle situazioni maggiormente critiche. Allo stesso fine ritengono opportuno prevedere un incremento dal sessantapercento (60%) all'ottantapercento (80%) dell'anticipazione del Fondo nazionale trasporti a favore delle regioni, snellendo e semplificando nel contempo i processi di approvazione dei decreti di impegno e pagamento.

Campo di applicazione

Il presente C.C.N.L. si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

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

Decorrenza e durata

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 1, primo capoverso, e del comma 3, secondo capoverso, della Premessa, il presente contratto collettivo ha durata triennale.

Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

Parte I - Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali –

Capo I - Sistema di relazioni industriali

Articolo 1

Relazioni industriali

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

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

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

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

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

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

- verificare la corretta applicazione del C.C.N.L. con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del C.C.N.L.;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure già note alle parti.

C) Organismi paritetici

C.1) Osservatorio Nazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

C.2) Comitato per le pari opportunità

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

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

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

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

con il compito di:

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

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

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

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

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

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

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla

Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

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

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

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

C.3) Comitato sicurezza sul lavoro

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

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

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

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'articolo 1 dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del C.C.N.L..

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

A) Fase dell'informativa nazionale

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

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

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o

innovazione tecnologica;

- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

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

Articolo 2

Assetti contrattuali

Con il presente C.C.N.L., le parti definiscono gli assetti contrattuali come segue:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente C.C.N.L..

Articolo 3

Contratto collettivo nazionale di lavoro

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

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente C.C.N.L.

2. Le proposte per i rinnovi del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

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

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

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

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

7. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'articolo 1, paragrafo "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro", dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del C.C.N.L..

Articolo 4

Secondo livello di contrattazione

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

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L., nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'articolo 2 del presente contratto collettivo, così come attuata, per quanto di competenza del C.C.N.L., ai sensi dell'articolo 9 del contratto collettivo medesimo, ovvero le RSU già in carica alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;

- su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari

trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

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

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

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

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

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

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'articolo 2 del presente contratto, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione

contenuta nel presente C.C.N.L., nei limiti di cui al capoverso successivo.

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

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

Articolo 5

Procedure di negoziazione a livello aziendale

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

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'contratto collettivo di cui al comma 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo e

comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

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

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

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

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

Capo II - Diritti sindacali

Articolo 6

Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il C.C.N.L., ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i

contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

A far data dal 1° gennaio 2016 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2017 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- retribuzione tabellare - ex indennità di contingenza + EDR;
- scatti di anzianità.

Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente contratto collettivo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo.

Fermo restando il termine del 1° gennaio 2016 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con contratto collettivo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle

Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i..

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'articolo 13 del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari.

Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente contratto collettivo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

Articolo 7

Affissione

1. In applicazione dell'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L. o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i

che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

Articolo 8

Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di quattro ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro ventiquattro ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

La notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali; regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali

sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali sindacali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposita disciplina.

Articolo 9

Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

Le R.S.U. possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero massimo dei componenti la RSU è così individuato:

- 3 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 70 dipendenti;
- 7 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 150 dipendenti;
- 9 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti;
- 13 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 500 dipendenti;

- 17 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1000 dipendenti;
- 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1500 dipendenti;
- 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2000 dipendenti;
- 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2500 dipendenti;
- 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui all'ultimo alinea precedente.

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la RSU da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo, capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente contratto collettivo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'articolo 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento tutte le RSU eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fini dell'individuazione del numero dei componenti delle RSU da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo contratto collettivo tra le parti.

In carenza di detto contratto collettivo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le

parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 1, comma 3, lettera B, secondo alinea, del presente contratto collettivo, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del C.C.N.L., dagli articoli 4, 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente contratto collettivo.

In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'articolo 8, commi 3 e 4 del presente contratto collettivo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'articolo 2 del presente contratto collettivo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;
- un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200, ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente contratto collettivo, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'articolo 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente contratto collettivo, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

Ai fini del presente contratto collettivo, sono motivo di decadenza dalla carica del componente la RSU, con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:

- a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:

- revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto;
- iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;
- b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;
- c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;
- d) cessazione del rapporto di lavoro.

Le decisioni della RSU eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente contratto collettivo, con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, dell'contratto collettivo medesimo, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Le decisioni della predetta RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi dell'articolo 4, comma 1, secondo capoverso, del presente contratto collettivo, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, 11° capoverso, degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente contratto collettivo.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, con esclusione:

- dei componenti la Commissione Elettorale;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 4.8, secondo capoverso, lett. b), ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso del medesimo punto 4.8.

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende che applicano il

presente C.C.N.L. e del conseguente rapporto contrattuale con l'Ente pubblico affidante, non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

- incarico esecutivo in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarico di formale rappresentanza degli stessi;
- incarico in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche;
- incarico attribuito da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al punto 4.2 del presente comma 4.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono inoltre concorrere le liste presentate da Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

a) accettino espressamente, integralmente e formalmente, anche in nome e per conto dei propri candidati, i contenuti degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente contratto collettivo, lo specifico Regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della RSU di cui al punto 4.1 del presente comma 4, nonché le disposizioni attuative in materia di esercizio del diritto di sciopero vigenti in azienda, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa all'azienda prima della pubblica affissione delle liste ammesse all'elezione;

b) siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito Regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1. del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a

favorire un'adeguata rappresentanza di genere e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della RSU.

Per le aziende plurilocalizzate su più ambiti provinciali, ai fini dell'individuazione del Comitato dei Garanti si fa riferimento per competenza alla Direzione Territoriale del Lavoro nella cui giurisdizione si colloca la sede principale dell'azienda/unità produttiva ove si elegge la RSU.

La RSU è operativa dal momento in cui, definiti gli adempimenti successivi alle votazioni e gli eventuali ricorsi, vengono validamente comunicati all'azienda da parte delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo i nominativi di un numero pari al 50%+1 dei componenti la RSU da eleggere.

Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di RSU alla Parte Seconda e alla Parte Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1., del presente contratto collettivo.

Per le RSU elette in data antecedente alla stipula del presente contratto collettivo resta in vigore, fino al loro rinnovo:

- qualora elette con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente contratto collettivo, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale.

Articolo 10

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, il numero dei Rappresentanti per la Sicurezza è così individuato:

- a) un Rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre Rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti
- c) sei Rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il Rappresentante per la Sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A./R.S.U..

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno sette giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 50, comma 1, lettere G) del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di trentadue ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa ;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione ;
- metodologie sulla valutazione del rischio ;
- metodologie minime di comunicazione ;

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7.7.2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'articolo 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7.7.2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Articolo 11

Assemblee dei lavoratori

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L. o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente articolo 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente C.C.N.L., l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

- a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;
- b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
- c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'articolo 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.

I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in

quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio e delle prestazioni indispensabili, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 10 ore annue.

4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Articolo 12

Consultazioni certificate e Referendum

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:

- congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L..
- ovvero congiuntamente dalle RSA, ove esistenti e riconosciute in azienda;

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del referendum. I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario.

In attuazione della richiamata Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, e per effetto del presente contratto collettivo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi dell'articolo 9, comma 4., la validazione degli accordi di cui all'articolo 4 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel C.C.N.L..

Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Articolo 13

Messa a disposizione e utilizzo locali comuni

1. Ai sensi dell'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:

- l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L. o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
- l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

Articolo 14

Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74 e successive modifiche ed

integrazioni, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002 e successive modifiche ed integrazioni, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002 e successive modifiche ed integrazioni.

3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il C.C.N.L., sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 15

Non cumulabilità dei diritti sindacali

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente articolo 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Articolo 16

Appalti e trasferimenti d'azienda

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte

le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del C.C.N.L. del settore merceologico di riferimento.

4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'articolo 2112 c.c. e l'articolo 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'articolo 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.

6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da cambi di appalto, processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante avviene secondo quanto previsto dall'articolo 7 dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del C.C.N.L. e con prosecuzione senza soluzione di continuità dei contenuti dei rispettivi rapporti di lavoro.

Parte II - Mercato del lavoro

Articolo 17

Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente C.C.N.L. disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il C.C.N.L., o riconosciute in azienda.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
 - l'identità delle parti;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il C.C.N.L. applicato;
 - il parametro retributivo di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - la residenza di lavoro;
 - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.

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

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

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

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

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

Articolo 18

Periodo di prova

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono che per le assunzioni

effettuate a decorrere dalla data di stipula del presente contratto collettivo:

a) la durata del periodo di prova è pari a 6 mesi:

- per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione;

- per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione.

b) per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 13, Regolamento All. A) al R.D. n. 148/31, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.

Articolo 19

Contratto a termine

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

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

3. In applicazione dell'articolo 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano

cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

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

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

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

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

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

9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della prevista progressione parametrica 10.

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

Articolo 20

Lavoro a tempo parziale

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

seguinte disciplina.

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

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

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

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

Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto collettivo, le anzianità maturate durante i contratti part-time saranno computate per intero.

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

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su cinque o sei giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

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

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

- inizio servizio - ore 14.30;
- ore 14.00 - fine servizio.

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

- inizio servizio-ore 16.00;
- ore 14.00 - fine servizio.

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

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere

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

6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

7. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 6 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non

può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria.

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

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8, commi 1, 3, 7 e 8, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Su contratto collettivo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L., potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% (ventipercento) della prestazione concordata su base annua.

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

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

I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la

modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.

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

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

Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 20 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente RSU, o RSA, ove esistenti, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L..

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

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

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

22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 16 del presente articolo.

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

sue successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 21

Contratto di apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

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

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

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'All. 2 al presente C.C.N.L..

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

In mancanza, a livello aziendale, con specifico contratto collettivo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

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

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

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

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

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (articolo 20/A e 20/B), di diaria ridotta (articolo 21/A) e concorso pasti (21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'articolo 3, punto 3, dell'AN 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

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

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del

premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

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

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

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

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

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

15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal C.C.N.L..

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

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

affiancamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale

mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.Lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Articolo 22

Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L. o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'articolo 36, comma 3, del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 23

Altre tipologie di lavoro flessibile

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

Articolo 25

Percentuali di utilizzo

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

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% (trentacinqueper cento) dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;

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

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

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

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

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

arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

Articolo 26

Classificazione professionale

1. Premessa

1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono 16 posizioni retributive e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'articolo 68 (Retribuzione) del C.C.N.L., nei termini di seguito indicati:

Livelli professionali	Posizioni retributive
F - Generici	F2
	F1
E - Operatori	E3
	E2
	E1
D - Operatori Specializzati	D3
	D2
	D1
C - Tecnici	C2
	C1

B - Tecnici Specializzati	B3
	B2
	B1
A - Direttivi	A1
Q - Quadri	Q2
	Q1

1.2 L'inquadramento del lavoratore è effettuato sulla base delle declaratorie generali per ciascun livello professionale e delle caratteristiche complementari individuate per ciascuna figura professionale, così come definite nel presente articolo.

Le parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle caratteristiche complementari delle stesse non ha carattere esaustivo.

Le declaratorie dei livelli e le caratteristiche complementari delle figure professionali esemplificative consentono, per analogia, di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente C.C.N.L..

Nell'ambito di ciascun livello professionale sono individuate differenti posizioni retributive che, sulla base delle caratteristiche complementari di ciascuna figura professionale esprimono, in forma distinta per le diverse figure professionali o per gruppi di esse, il grado di competenza maturata nello svolgimento delle mansioni e la professionalità acquisita, anche con riferimento alle abilitazioni/patenti.

1.3 I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni proprie per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti al livello professionale superiore che abbiano successivamente acquisito.

Nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore i lavoratori hanno diritto al trattamento corrispondente alle mansioni svolte e rassegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo comunque non superiore a tre mesi.

1.4 Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore, anche a domanda, può svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito delle figure professionali dello stesso livello professionale, purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e purché ciò non comporti un mutamento sostanziale della sua posizione professionale. Permanendo tali esigenze per più di 18 mesi l'assegnazione diventa definitiva ove le parti interessate lo convengano.

1.5 In caso di assunzione i lavoratori saranno inquadrati nel livello professionale cui appartiene la figura professionale di assunzione, alla posizione retributiva minima prevista per la medesima figura professionale, fatto salvo quanto previsto nella Parte II "Mercato del Lavoro" del presente C.C.N.L..

1.6 Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. convengono che, tramite accordi anche a livello aziendale, potranno essere concordati gli opportuni adeguamenti della disciplina contrattuale in materia qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi aziendali applicativi del presente C.C.N.L. evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali, in coerenza con l'impianto classificatorio definito nel presente articolo.

2. Declaratorie e figure professionali

Livello professionale F: Generici

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali e/o generiche, anche di sorveglianza di impianti e/o strutture, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari, sulla base di indicazioni ricevute, ovvero in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione all'esperienza e alle abilitazioni conseguite. Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Manovale

Lavoratori addetti alle attività di carico e scarico delle merci, di facchinaggio e pulizia per le quali non occorrono specializzazioni o esperienze particolari.

Pulitore impianti fissi e a bordo treno

Lavoratori che, avvalendosi anche di mezzi e di attrezzature meccaniche, provvedono alla pulizia, disinfezione e disinfestazione degli ambienti e delle carrozze ferroviarie, anche in corso di viaggio, nonché all'allestimento e al disallestimento delle vetture.

Generici (servizi ausiliari)

Lavoratori che svolgono, sia a bordo treno che a terra, attività generiche comunque connesse con i servizi ferroviari, che non richiedono particolari qualificazioni professionali.

Addetto di logistica

Lavoratori che provvedono al carico e allo scarico delle merci dai carrelli trasportatori ed il carico e lo scarico dei prodotti destinati ai servizi a bordo; effettuano il prelievo da bordo treno e nei magazzini dei rifiuti con il trasporto fino ai punti di raccolta indicati ed i rifornimenti idrici dei materiali rotabili.

Addetto al minibar

Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, sulla base di procedure prestabilite, promuovono sul treno la vendita dei prodotti commercializzati con l'ausilio del bar mobile, nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Piccolo di camera

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello Generici, il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale E: Operatori

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di carattere operativo tecniche e/o amministrative in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione alle esperienze e alle abilitazioni conseguite, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Addetto di bordo

Lavoratori che, anche con conoscenza di lingue estere, effettuano il servizio di accoglienza e assistenza clienti delle carrozze ferroviarie provvedendo ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato e riscuotono e versano gli importi per ogni servizio a pagamento reso alla clientela con i relativi rendiconti.

Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività di condotta e manovra esclusivamente nei raccordi industriali e commerciali con le relative operazioni accessorie nei binari di presa e consegna, provvedendo, se collocati almeno nella posizione retributiva 2, anche al coordinamento ed al controllo di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Meccanico officina fissa/mobile

Lavoratori che, inseriti nel ciclo manutentivo, svolgono attività operative di natura tecnico qualificata anche attraverso l'acquisizione delle abilitazioni previste.

Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario

Lavoratori che, inseriti nel ciclo produttivo, svolgono attività di montaggio e manutenzione dei binari esclusivamente all'interno dei raccordi industriali e commerciali anche attraverso l'utilizzo di mezzi, delle attrezzature e delle abilitazioni previste. Se

collocati almeno nella posizione retributiva 2 possono svolgere anche compiti di addestramento e di controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Ausiliario (Circolazione, Manovra Infrastruttura, Manovra Rotabili, Uffici)

Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo anche amministrative di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)

Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore qualificato di logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni di natura amministrativa e/o tecnico/pratiche che richiedono il possesso di conoscenze qualificate.

Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno

Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, sulla base di procedure prestabilite ed in condizioni di autonomia esecutiva svolgono il servizio di sala secondo modalità di esecuzione predeterminata, provvedendo direttamente a bordo treno all'approntamento dei pasti secondo ricette predefinite, alla preparazione delle pietanze ed alla presentazione delle stesse adempiendo alle operazioni di pulizia del materiale e delle attrezzature di ristorazione. Svolgono anche compiti di carattere manuale destinati a fornire il servizio di accoglienza/assistenza a bordo, di ristorazione e le necessarie attività d'offerta, prenotazioni, preparazione e vendita dei prodotti commercializzati. Il tutto nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Comune polivalente

Giovanotto di coperta

Garzone di camera

Garzone di cucina

Cameriere

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello Operatori, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di due anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di tre anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale D: Operatori specializzati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base di conoscenze professionali specifiche e di adeguata esperienza acquisita nell'esercizio delle proprie mansioni, ovvero attraverso specifici percorsi formativi, svolgono attività operative, tecniche ed amministrative, nell'ambito di metodi e procedure predefiniti comprese attività di addestramento al lavoro e di coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso della qualificazione professionale necessaria, svolgono attività operative e pratiche in assistenza e a supporto del personale medico e paramedico, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso moduli formativi di specializzazione e/o esperienza professionale maturata nei livelli inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività, concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento dei processi e delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sugli impianti e sulle strutture, sulle apparecchiature, nonché sulla sede e sull'armamento svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sul materiale rotabile e sulle apparecchiature, svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse; effettuano, altresì, la messa in esercizio dei mezzi di trazione.

Operatore Specializzato Circolazione

Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi ed apparati di sicurezza; composizione e scomposizione dei convogli ferroviari; condotta di locomotive da manovra, limitatamente a manovre nell'ambito di un impianto di servizio e ad interventi tecnici sui mezzi di trazione e sul materiale rimorchiato.

Operatore Specializzato Commerciale

Lavoratori che svolgono sia a terra che a bordo treno attività di assistenza e accoglienza della clientela, anche con riferimento ai settori dell'accompagnamento notte e della ristorazione dialogando in lingua straniera quando necessario e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Concorrono ad assicurare il buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Operatore Specializzato Attività di supporto

Lavoratori che esplicano attività tecnico/amministrative richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché attività di vigilanza degli asset aziendali, di reception, di controllo degli accessi aziendali, di smistamento e inoltro della corrispondenza e, all'occorrenza, compiti di supporto alle attività dei lavoratori di livello superiore nonché, in possesso delle patenti prescritte, di

manutenzione e conduzione di automezzi di servizio su gomma, comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato di logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia operativa coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di trasporto da e per il treno, di carico e di scarico delle merci, attrezzature e materiali utili ai servizi di bordo, alle operazioni di ricezione, presa in consegna, magazzinaggio, custodia e smistamento sia di prodotti alimentari che non alimentari, delle attrezzature di bordo.

Responsabile dei servizi di bordo

Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, in condizioni di autonomia operativa e con specifica ed adeguata capacità professionale svolgono lavori che comportano una particolare conoscenza tecnica, coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore che esplicano i servizi di ristorazione, di accoglienza e di assistenza nelle carrozze ristorante e lungo il treno. Sono responsabili del buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Coordinatore di cantiere

Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti per l'operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi, provvedono anche al coordinamento ed al controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività ad esso connesse.

Coordinatore di armamento ferroviario

Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti, provvedono anche al coordinamento ed al controllo tecnico, operativo e amministrativo delle squadre di armamento ferroviario nei raccordi industriali e commerciali.

Operatore sanitario specializzato

Ingrassatore

Marinaio

Dispensiere

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello Operatori specializzati, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale C: Tecnici

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con autonomia operativa e con margini di discrezionalità, nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un qualificato livello di conoscenze e professionalità nonché competenze tecniche, specialistiche, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo di attività operative ed il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, sulla base delle norme vigenti e di apposite istruzioni svolgono attività operative di natura tecnico-sanitaria ed amministrativa, nonché quelle connesse all'accertamento psico-attitudinale e per l'ergonomia, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo delle attività di personale di

livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Tecnico della Manutenzione Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli impianti e degli apparati, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Manutenzione Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli apparati e del materiale rotabile, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Circolazione

Lavoratori che svolgono attività di circolazione e/o di controllo e sorveglianza su determinati apparati di sicurezza operando con autonomia operativa relativamente agli istradamenti, ovvero collaborano alle attività gestionali necessarie in stazione ferroviaria di non elevato traffico.

Tecnico di Verifica e Formazione Treno

Lavoratori che svolgono, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione, attività tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nonché attività operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione.

Tecnico di Manovra e Condotta

Lavoratori che svolgono attività: di manovra, di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti ed operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, anche attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; di condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; di condotta di tradotte su tratti di linea specificatamente autorizzati; di condotta, previa abilitazione al mezzo di trazione, di tradotte tra impianti della stessa località con

locomotive da treni/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o impianti di una stessa località nonché di traghettamento; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico Polifunzionale Treno

Lavoratori che possono svolgere una o più delle seguenti attività: manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi; manovra di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti; operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, nonché attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione; tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione; condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; condotta di tradotte su tratti di linea specificatamente autorizzati nonché, previa abilitazione al mezzo di trazione, effettuano tradotte tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o impianti di una stessa località; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico di Ufficio

Lavoratori che svolgono attività di specifica natura tecnica e/o amministrativa anche operando su sistemi informatici.

Tecnico Commerciale a terra/a bordo

Lavoratori che, in possesso delle specifiche abilitazioni e competenze professionali, espletano attività di assistenza alla clientela svolgendo in particolare, nelle stazioni e a bordo treno, dialogando in lingua straniera quando necessario, attività di controlleria ed emissione dei titoli di viaggio, informazioni alla clientela e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Sono responsabili del buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Tecnico di Logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno, in condizioni di autonomia operativa supervisionano, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'azienda ed in particolare dal responsabile di impianto, tutte le attività che vengono svolte all'interno ed all'esterno dei magazzini, sussidiarie ai servizi a bordo treno, sia ordinarie che straordinarie; provvedono alla corretta ottimizzazione delle risorse umane impiegate, all'adeguamento ed allo sviluppo di procedure, metodologie e tecnologie presenti sui luoghi di lavoro.

Tecnico di Protezione Aziendale

Tecnico Sanitario

Elettricista

Motorista

Carpentiere

Operaio di Coperta

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello Tecnici, il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di cinque anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale B: Tecnici specializzati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che espletano, con maggiore autonomia operativa e discrezionalità nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un elevato livello di conoscenza, di professionalità e di competenze tecniche, specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo delle attività e dei processi produttivi e il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, svolgono attività tecnico-sanitarie nell'ambito delle mansioni previste dalla vigente normativa per l'infermiere professionale e coadiuvano il medico sulla base di apposite istruzioni negli accertamenti clinico-strumentali, oppure svolgono le operazioni connesse all'esecuzione di esami radiologici, di analisi cliniche, chimiche e microbiologiche, di igiene industriale e di riabilitazione, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nei settori marittimi dei Capi Servizio e dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative:

Capo Stazione

Lavoratori che svolgono attività di dirigenza della circolazione dei treni, di sorveglianza e coordinamento tecnico/pratico/amministrativo/gestionale in ambito stazione e nei settori relativi all'andamento dei treni, di applicazione delle norme regolamentari dell'esercizio ferroviario.

Capo Tecnico Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione e realizzazione dell'infrastruttura ferroviaria in linea, negli impianti, nei cantieri e nei laboratori.

Capo Tecnico Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione dei rotabili e delle apparecchiature negli impianti e nelle officine.

Specialista Tecnico Amministrativo

Lavoratori che svolgono attività: amministrative, gestionali, di supporto e collaborazione, di studio, di ricerca e di coordinamento; specialistiche tecnico-amministrative, contabili, di controllo, verifica e collaudo, di disegno, misurazione e rilievo, di partecipazione alla progettazione nonché di collaborazione e coordinamento di particolari attività.

Specialista Tecnico Commerciale

Lavoratori con qualificata competenza professionale che svolgono attività relative alla promozione, alla vendita nonché alla realizzazione del contratto di trasporto, di sorveglianza e di coordinamento tecnico, pratico, amministrativo e contabile, di collaudo e verifica dei materiali e di assistenza alla clientela.

Capo Treno/Capo Servizi Treno

Lavoratori che svolgono attività relative alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti sulla base dei regolamenti e della normativa vigenti; alla compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti.

Macchinista

Lavoratori che svolgono attività di condotta di mezzi di trazione con relativo materiale rimorchiato, su treni che circolano sull'intera infrastruttura ferroviaria nazionale, o su tratti di linea della stessa specificatamente autorizzati, con le responsabilità sul convoglio definite in base ai regolamenti e alle normative vigenti e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate dai soggetti competenti previsti dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione, eseguono la prova freno ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato.

Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale

Coadiutore medico
Tecnico Sanitario Specializzato
Nostromo
Capo Eletttricista
Capo Motorista
Ufficiale Navale
Ufficiale di Macchina
Ufficiale

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello Tecnici specializzati, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale A: Direttivi

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di più elevata professionalità, competenze, esperienze e formazione specialistica rispetto al livello inferiore, oltre che delle abilitazioni/patenti prescritte, espletano con discrezionalità e facoltà di iniziativa, nei diversi settori aziendali, attività per l'attuazione di obiettivi produttivi che richiedono specifiche competenze e conoscenze professionali specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, anche attraverso il coordinamento, l'istruzione professionale e la gestione di altro personale e/o di risorse affidate di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Esperto/Impiegato Direttivo

Lavoratori amministrativi e tecnici che con specifica preparazione e/o competenza professionale acquisita rispetto al sistema di conoscenze richiesto nell'ambiente organizzativo di appartenenza, sono adibiti ad attività specialistiche, anche di protezione aziendale, con funzioni gestionali e/o direttive.

Responsabili di piattaforma

Lavoratori che gestiscono con discrezionalità e facoltà di iniziativa l'arrivo e l'uscita delle merci negli impianti di logistica.

Capo traffico traslochi

Lavoratori che svolgono funzioni direttive e specialistiche inerenti la realizzazione dei risultati produttivi anche attraverso il coordinamento e il controllo del processo legato al trasloco delle merci nel settore della logistica.

Capo commessa commerciale

Lavoratori adibiti, con compiti di responsabilità, alla gestione delle commesse commerciali nel settore della logistica sia sotto il profilo tecnico che relazionale.

Livello professionale Q: Quadri

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, svolgono la loro attività con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi e dei processi produttivi dell'azienda. Rientrano in questo livello i lavoratori che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo, o ai quali, in relazione all'elevato contenuto specialistico della professionalità, sono attribuite funzioni organizzative in ambito amministrativo, commerciale o tecnico o progetti di interesse strategico per l'azienda, che comportino attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione, pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

All'interno del livello professionale Q sono individuate due distinte posizioni retributive:

Posizione retributiva 2

Figure professionali esemplificative

Responsabile linea/struttura operativa-tecnica

Lavoratori che, operando sulla base di obiettivi assegnati, sono responsabili di linea/unità operativa-tecnica e gestiscono risorse umane, economiche, tecniche ed organizzative nell'ambito di uno dei seguenti settori aziendali di appartenenza: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, sicurezza e coordinamento dei lavori, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo.

Professional

Lavoratori che, sulla base di direttive aziendali, in possesso dei prescritti titoli professionali e con la necessaria conoscenza ed esperienza in uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, ingegneria, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, medico-sanitario, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nel loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'utilizzo di sistemi e metodologie innovativi, nonché i lavoratori che hanno il coordinamento, la direzione e il controllo tecnico/contabile nella realizzazione di nuove opere di ingegneria o che curano la supervisione o concorrono all'attuazione operativa dei programmi aziendali e dei processi produttivi, anche con funzioni di coordinamento nell'ambito di strutture operative complesse o esercitando funzioni di rappresentanza.

Professional sanitario

Primo Ufficiale Navale

Primo Ufficiale di Macchina

Primo Ufficiale

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni

legislative e amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Posizione retributiva 1

Figure professionali esemplificative

Responsabile Struttura operativa complessa

Lavoratori che, in possesso di notevole esperienza, dei prescritti titoli professionali e di elevatissime competenze tecniche e gestionali organizzano e coordinano, in strutture operative articolate e complesse e con ampi margini di discrezionalità ed iniziativa, le risorse di uno dei seguenti settori: manutenzione dell'infrastruttura, manutenzione e verifica dei rotabili, circolazione treni, esercizio rete, condotta rotabili, servizi di bordo, di sicurezza e coordinamento dei lavori, protezione aziendale, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, medico-sanitario, di amministrazione e contabilità e tecnico-amministrativi.

Professional Senior

Lavoratori che, in coerenza con la missione aziendale e sulla base delle sole direttive generali, con una spiccata conoscenza di uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, ingegneria, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, medico-sanitario, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nell'ambito del loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione e/o di pianificazione operativa, direzione e coordinamento della progettazione e dei lavori di realizzazione di nuove opere di ingegneria, finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché l'attuazione operativa, con ampi margini di discrezionalità e iniziativa, dei programmi prestabiliti ricercando e utilizzando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

Comandante

Direttore di Macchina

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, sono responsabili della loro

attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Passaggio di posizione retributiva

Il passaggio dalle figure professionali della posizione retributiva 2 alle figure professionali della posizione retributiva 1 avviene esclusivamente sulla base di una positiva valutazione di merito dell'azienda sulle competenze e sulle capacità professionali espresse nelle funzioni svolte e sulla attitudine al disimpegno delle funzioni previste per le figure professionali della posizione retributiva 1.

Attività polifunzionali

Con le modalità che saranno individuate tra le parti con contrattazione a livello aziendale, i lavoratori in possesso dei requisiti fisici e professionali richiesti in relazione alle rispettive specializzazioni, potranno svolgere attività polifunzionali previa acquisizione delle prescritte abilitazioni da parte del Gestore dell'Infrastruttura e/o dell'Impresa ferroviaria nei livelli professionali B, C e D.

Norma transitoria

1) Fatto salvo quanto specificatamente previsto in ogni livello/figura professionale nella disciplina del presente articolo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L., inquadrati secondo la disciplina dell'articolo 21 del C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 nei livelli G, F, D e nei rispettivi parametri, vengono attribuite le posizioni retributive previste nei nuovi livelli di classificazione del presente C.C.N.L. (rispettivamente Operatori, Operatori Specializzati, Tecnici Specializzati), sulla base delle declaratorie e delle figure professionali di ciascun livello, come di seguito indicato:

- la posizione retributiva 1 corrisponde ai parametri retributivi 1 dei livelli G, F, D;
- la posizione retributiva 2 corrisponde ai parametri retributivi 2 dei livelli G, F, D.

2) Fatto salvo quanto specificatamente previsto in ogni livello/figura professionale nella disciplina del presente articolo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L., inquadrati secondo la disciplina dell'articolo 21 del precedente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003 nei livelli E e H, viene attribuita la posizione

apprendistato è utile, in caso di conferma a tempo indeterminato, ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore come stabilito dall'accordo del 1.3.2006 e dal punto 3 del precedente articolo 22 bis.

6) La norma transitoria di cui ai precedenti punti sarà opportunamente adattata dalle parti ove, a livello aziendale, siano previste diverse articolazioni della classificazione professionale alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L..

Parte III - Orario di lavoro

Articolo 27

Orario di lavoro

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

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

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

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;

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

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

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

4. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa,

decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di contratto collettivo, in assenza e fino alla definizione di un contratto collettivo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero.

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

Ai fini del presente contratto collettivo si adottano pertanto, in quanto applicabili, le definizioni di cui all'articolo 4 del richiamato Regolamento e all'articolo 3 del richiamato Decreto Legislativo.

Fermi restando gli accordi e di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo.

In caso di mancata sottoscrizione dell'contratto collettivo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione.

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

In ogni caso, le parti convengono che quanto non previsto nel presente articolo, deve intendersi comunque richiamato e riferito all'articolo 28 del CCNL 20 luglio 2012.

Articolo 28

Lavoro straordinario

Si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'articolo 27, comma 1, primo capoverso, del presente contratto collettivo, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

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

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

- ai sensi dell'articolo 5, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.
- ai sensi del secondo e terzo capoverso del comma 8 dell'articolo 27 del presente contratto collettivo, nel qual caso conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono prestate dal lavoratore - per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;
- entro il limite massimo di 66 ore/anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.

Articolo 29

Festività soppresse

A decorrere dal 1° Gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal C.C.N.L. e riferiti a:

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

2. Ove per esigenze di servizio i permessi o le ferie di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per

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

Parte IV - Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 30

Malattia ed infortunio

Le parti richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo le norme di carattere generale vigenti in materia.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Qualora per postumi invalidanti o per cause di malattia professionale il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà, qualora nella prevista istruttoria ministeriale per l'organizzazione del servizio sia convenuto di mantenerlo nell'organico, adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, anche di livello inferiore, compatibilmente con le esigenze del Gruppo, conservando la retribuzione (voci fisse) del livello posseduto all'atto dell'infortunio/malattia professionale. Tale norma non si applica nei casi di cancellazione dai Registri medesimi per permanente inabilità al servizio circa il trattamento economico e sua durata in caso di infortunio sul lavoro o malattia

professionale il personale avrà diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo di cui alla precedente lett. b).

L'assenza per malattia professionale o infortunio, nei limiti dei periodi per la conservazione del posto ai quali fa riferimento il comma precedente, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima e quattordicesima, ecc.).

Le Parti convengono inoltre:

- di prorogare fino al 30 aprile 2021 la riduzione del termine di preavviso rispettivamente da 3 a 2 giorni e da 7 a 3 giorni;

- che, fino al 30 aprile 2021, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria e dalla stessa qualificato come malattia e per la quale non siano invece attivabili gli strumenti di sostegno al reddito, il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del comparto;

- che anche il periodo di ricovero ospedaliero, disposto entro il 30 aprile 2021, del lavoratore che abbia contratto il virus Covid-19 che sia debitamente certificato all'azienda non sarà computato ai fini del calcolo del comparto.

- che per i soli lavoratori che, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 26 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e come successivamente modificato da ultimo con legge n. 178/2020, risultino in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio da contagio da Covid-19 derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, i periodi di assenza dal servizio verificatisi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020 e tra l'1 gennaio 2021 e il 28 febbraio 2021, equiparati al ricovero ospedaliero e sorretti da idonea certificazione medica, non saranno computati ai fini del calcolo del comparto di malattia a condizione che il lavoratore produca all'azienda, per il tramite del medico competente, apposita autocertificazione che confermi le suddette condizioni.

Articolo 31

Permessi ex lege 104/1992

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche ed integrazioni, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio.

Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, e successive modifiche ed integrazioni saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (*personale turnista*); giornate intere e mezze giornate (*altre tipologie di lavoratori*).

3. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.

4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

Articolo 32

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Con il presente articolo, le Parti intendono disciplinare e organizzare in un'unica articolazione contrattuale la materia, al fine di rendere più agevoli e flessibili i diritti riconosciuti dal Testo Unico Dlgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Congedi per la malattia del figlio/a

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi tre anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di dieci giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezze giornate.

Le disposizioni di cui al capoverso precedente saranno riconosciute anche in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.

Quanto previsto al presente comma deve ritenersi aggiuntivo rispetto a quanto già disposto dal Dlgs. 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.

Congedo parentale

Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'articolo 1, co. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228 e successive modifiche ed integrazioni, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

- a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
- b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
 - i. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., e del D.Lgs. n. 234/2007;

ii. in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il personale di esercizio rientrante nel campo di applicazione del R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 e della L. n. 138/1958;

iii. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.

In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.

d) Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

e) Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.

f) Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un contratto collettivo non potrà determinare discriminazione.

g) Ai sensi dell'articolo 8, co.7 del D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tali casi è consentita l'assunzione di personale P.T. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale, ai fini del completamento dell'orario.

Articolo 33

Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

A) Risarcimento danni

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere obbligatoriamente contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento.

Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni.

3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale al quale conferisce mandato.

Il termine per la conclusione del contraddittorio può essere prorogato, previa formale richiesta di una delle parti, nel caso in cui sia oggettivamente necessario espletare ulteriori indagini. Le indagini devono concludersi entro trenta giorni dalla richiesta di proroga, salvo il caso in cui sia necessario acquisire documentazione non disponibile nel predetto termine.

Il lavoratore ha altresì diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall'azienda sul fatto.

4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato tre o più sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento.

L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:

- 75%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento;
- 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento.

L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore a € 4.000,00.

Nessun risarcimento viene addebitato qualora la mancanza di sinistri a lui imputabili perduri da almeno 60 mesi precedenti l'evento, computati, in tal caso, anche con riferimento al periodo antecedente al 1° maggio 2013.

Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato contratto collettivo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può procedere direttamente all'addebito nella somma massima di euro 2000 ed applicando le riduzioni previste al punto 4.

La somma massima di cui sopra è addebitabile nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettuato almeno tre sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

Qualora l'azienda proceda direttamente all'addebito, non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, né avvierà azione legale.

In alternativa all'addebito diretto, l'azienda procederà secondo le norme di diritto comune applicando, se previste, le relative sanzioni disciplinari.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato contratto collettivo produca una controversia giudiziaria, non trova applicazione la disciplina di cui ai punti 4 e 5 e l'entità del danno addebitabile è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi della disciplina di cui ai punti 4 e 5 che, attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscano coperture assicurative per i danni ai beni aziendali.

A tal fine, le parti stipulanti il presente contratto collettivo verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo.

B) Tutela legale e copertura assicurativa

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.

Tali soluzioni prevederanno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

C) Dispositivi di sicurezza

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza, anche ai fini di prevenzione di episodi di aggressione ai lavoratori e/o viaggiatori.

2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'articolo 3 del C.C.N.L. 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente contratto collettivo, e delle leggi vigenti, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:

- telecamere interne ed esterne;

- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- " scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

Articolo 34

Patente di guida e CQC

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.

2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam

3. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso.

In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di

lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale.

5. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.

6. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora detti documenti potranno essere recuperati entro i 12 mesi successivi alla scadenza del comporta, quest'ultimo sarà prolungato, senza retribuzione, sino a tale data.

7. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della Strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni.

Sono invece a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore.

La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro.

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

8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

9. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo.

10. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'contratto

collettivo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. articolo 37, D.Lgs. n. 81/2008).

Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) sono svolte durante l'orario di lavoro.

In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito.

Articolo 35

Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria

1. Le parti si danno atto della gravità del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.
2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via ordinaria i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale.

Per l'operatore di esercizio le predette attività sono svolte a bordo durante lo svolgimento delle mansioni tipiche della qualifica, limitatamente al controllo a vista e alla vendita dei titoli di viaggio e secondo la procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4 ed applicando i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi, possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni.

In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea, la cui attivazione è regolata dalla procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4, ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito, nonché i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

4. Per realizzare le finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 che precedono:

a) previo esame congiunto, le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente comma 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico. Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea. Qualora l'esame congiunto di cui alla presente lett. a) evidenzii difformità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la relativa procedura;

b) si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un contratto collettivo su:

- l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente comma 2, secondo capoverso, con attività di verifica;

- le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente comma 3;

- le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;

- le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo comma 5.

5. In relazione all'attuazione delle iniziative di cui al precedente comma 4, ai lavoratori interessati è riconosciuto con contratto collettivo aziendale un incentivo economico:

a) calcolato sul valore della maggiorazione applicata alla vendita a bordo dei titoli di viaggio per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 2.

In assenza di detto contratto collettivo aziendale, per le utilizzazioni di cui al precedente comma 4, lett. a), tale incentivo è fissato dal presente contratto collettivo nel 50% di detta maggiorazione;

b) per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 3 il quale, munito delle prescritte abilitazioni, sia anche impiegato nella verbalizzazione di irregolarità tariffarie.

6. Le parti si danno atto che le somme riconosciute ai sensi del precedente comma 5, in quanto finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, hanno le caratteristiche individuate dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o previdenziali.

Detti importi non si sommano a eventuali analoghi trattamenti previsti al livello aziendale allo stesso titolo e non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo, di legge o di contratto.

Fermo restando quanto precisato al capoverso precedente, a livello aziendale può essere concordata l'erogazione dei trattamenti economici disciplinati dal presente contratto collettivo quale maggiorazione di previgenti elementi retributivi aziendali già applicati ai sensi dell'articolo 3, comma 4, dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del C.C.N.L..

7. È fatto salvo quanto in materia di contrasto all'evasione tariffaria è già previsto da previgenti accordi e prassi aziendali, in costanza dei quali non si attivano le previsioni di cui al presente contratto collettivo.

8. Le parti si impegnano a definire entro sei mesi dalla stipula del presente contratto collettivo un avviso comune per il Governo sulla revisione della normativa legislativa sulle attività di polizia amministrativa di cui alla legge 127/97 s.m.i. e al presente articolo.

Articolo 36

Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono che l'Ente Bilaterale nazionale generale denominato E.N.GE.B.-Ente Nazionale Generale Bilaterale, costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente Bilaterale E.N.GE.B. persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e

dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;

e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;

f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,

g) costituzione della banca dati delle R.S.U.;

h) costituzione della banca dati delle R.L.S.;

i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;

j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;

k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;

l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;

n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;

o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia

affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Articolo 37

Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle

rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56/1987 e ss.mm.ii.; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'articolo 4, comma 4, della legge 22 luglio 1961, n. 628 e ss.mm.ii.;

b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;

c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18, legge 196/97 e ss.mm.ii. e del D.M. 25.3.1998, n. 142 e ss.mm.ii.;

d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Articolo 38

Finanziamento Ente Bilaterale

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 10,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 8,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 2,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti full time.

2. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 5,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 4,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti part time.

3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 lordi.

4. Le quote vanno versate o mediante F24 con codice "EGB1" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a EN.GE.B. all'Iban: IT55W0306903202100000071942

5. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B. e del

Fondo Sanitario “MUTUA MIA” non può avvalersi del presente contratto.

6. Le quote riscosse dall’ EN.GE.B. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell’ente stesso, saranno trasferite agli Enti Generali Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L..

7. EN.GE.B. Nazionale potrà sospendere l’erogazione delle somme qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

8. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell’Ente Generale Bilaterale all’occorrenza.

Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella Sezione Artigiana.

Nota a verbale

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all’ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Articolo 39

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di assistenza contrattuale è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell’azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al "W465", secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 40

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.
3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.
4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.
5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.
6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..
7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 41

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025 le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di "welfare", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le Aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere f, f bis, f ter e comma 3 del Tuir, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

Opere e servizi per finalità sociali:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;

- Modalità di erogazione:

- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

Finalità	Servizi
Educazione e Iscrizione	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua)- Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	<ul style="list-style-type: none">- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv...- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,...- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,...- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza- Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza- Attività culturali (mostre e musei)- Biblioteche- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,..)
Assistenza Sociale	<ul style="list-style-type: none">- Assistenza domiciliare

	<ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
Assistenza Sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	<ul style="list-style-type: none"> - Pellegrinaggio (pacchetti completi)

Somme, Servizi e prestazioni di educazione, Istruzione ed assistenza a familiari, anziani e/o non autosufficienti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	Asili nido
---	------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	<p>Doposcuola o Pre-scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
Ludoteche e centri estivi e invernali	<p>Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica) 	<ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione:
 - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Esemplificazioni

- Buoni Spesa per generi alimentari
- Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni Spesa per acquisti vari
- Buoni Carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione: Non è ammessa l'erogazione in denaro;

Articolo 42

Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso

1. Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso i cui termini e modalità sono di seguito specificati:

Livelli professionali	Durata
Quadri - A	4 mesi
B - C	3 mesi
D - E - F	2 mesi

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'articolo 68 (Retribuzione) del C.C.N.L. 20 luglio 2012 per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.

3. In caso di decesso del dipendente, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'articolo 2122 c.c.

4. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

5. Le parti concordano che gli articoli relativi alla Parte V – Svolgimento del rapporto di lavoro del CCNL 20 luglio 2012, ove non richiamati e/o riportati nel testo del presente CCNL, devono intendersi comunque validi ed efficaci.

Parte V - Retribuzione

Articolo 43

Retribuzione

1. Elementi della retribuzione

1.1 Sono elementi della retribuzione:

- a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 del presente articolo;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) assegni ad personam pensionabili, di cui al punto 4 del presente articolo.

1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

- a) tredicesima mensilità;
- b) quattordicesima mensilità;
- c) indennità di funzione Quadri;
- d) salario professionale
- e) premio di risultato;
- f) compenso per lavoro straordinario;
- g) indennità per lavoro notturno;
- h) indennità per lavoro domenicale;
- i) indennità per lavoro festivo;
- j) trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede;
- k) indennità di trasferimento;
- l) compensi per reperibilità e disponibilità;
- m) indennità di maneggio denaro;
- n) indennità di turno;
- o) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;
- p) indennità diverse.

2. Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste dal presente C.C.N.L. entro il 20 del mese successivo a quello corrente per la parte di retribuzione di cui al precedente punto 1.1 e alle lettere c) e d) del precedente punto 1.2.

La retribuzione di cui al precedente punto 1.2 legata a prestazioni è corrisposta entro il mese successivo.

Le aziende che per effetto di quanto previsto ai due capoversi precedenti, modificano le modalità di corresponsione in atto alla data di stipula del presente C.C.N.L., ne daranno comunicazione ai propri dipendenti entro 60 giorni dalla data medesima.

La 13^a mensilità è corrisposta entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno.

La 14^a mensilità è corrisposta entro e non oltre il 27 luglio di ogni anno.

Le parti potranno concordare a livello aziendale diverse modalità di corresponsione della retribuzione.

3. Minimi contrattuali

In relazione a quanto previsto dall'articolo 27 (Classificazione professionale) del presente C.C.N.L., i valori dei minimi contrattuali mensili sono i seguenti:

Livelli		Parametri	dal 01.7.2025 al 30.06.2025	Dal 01.07.2026 al 30.06.2026	Dal 01.07.2026 al 30.06.2027	Dal 01.07.2027 al 30.06.2028
			A	B	C	D
Q Quadri	Q1	173	2.064,58 €	2.146,66 €	2.201,37 €	2.242,41 €
	Q2	152	1.813,97 €	1.886,08 €	1.934,15 €	1.970,21 €
A - Direttivi	A	147	1.754,30 €	1.824,04 €	1.870,53 €	1.905,40 €
B Tecnici Specializzati	B1	140	1.670,76 €	1.737,18 €	1.781,46 €	1.814,67 €
	B2	134	1.599,16 €	1.662,73 €	1.705,11 €	1.736,90 €
	B3	132	1.575,29 €	1.637,92 €	1.679,66 €	1.710,97 €

C Tecnici	C1	129	1.539,49 €	1.600,69 €	1.641,49 €	1.672,09 €
	C2	127	1.515,62 €	1.575,87 €	1.616,04 €	1.646,16 €
D Operatori Specializzati	D1	125	1.491,75 €	1.551,05 €	1.590,59 €	1.620,24 €
	D2	121	1.444,01 €	1.501,42 €	1.539,69 €	1.568,39 €
	D3	119	1.420,15 €	1.476,60 €	1.514,24 €	1.542,46 €
E Operatori	E1	117	1.396,28 €	1.451,79 €	1.488,79 €	1.516,55 €
	E2	112	1.336,61 €	1.389,74 €	1.425,16 €	1.451,74 €
	E3	110	1.312,74 €	1.364,92 €	1.399,72 €	1.425,81 €
F Generici	F1	102	1.217,27 €	1.265,66 €	1.297,92 €	1.322,11 €
	F2	100	1.193,40 €	1.240,84 €	1.272,47 €	1.296,20 €

3.1 Gli importi dei minimi contrattuali di cui sopra sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza (ovvero dell'indennità integrativa speciale ex L. n. 324/1959 e successive modifiche ed integrazioni), nonché dell'E.D.R. di cui al Protocollo Interconfederale del 31 luglio 1992 e dell'E.D.R. di cui all'accordo nazionale del 24.1.2008.

3.2 Per i lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., nei cui confronti trovava applicazione il precedente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003 e s.m.i., l'inquadramento nei nuovi livelli/posizioni retributive di cui al precedente punto 3 verrà effettuato in coerenza con quanto stabilito nella "Norma transitoria" del precedente articolo 27 (Classificazione professionale) del presente C.C.N.L..

Le parti confermano quanto già concordato al punto 6 della Premessa al presente C.C.N.L..

4. Assegni ad personam pensionabili

4.1 L'eventuale assegno ad personam pensionabile determinato a livello aziendale in applicazione del punto 5 dell'articolo 63 del previgente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, resta confermato a favore dei lavoratori occupati nelle aziende che applicano il suddetto C.C.N.L. alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Le eventuali azioni di riassetto retributivo risultanti, in relazione alla loro natura caratteristica e funzionalità, dalla definizione tra le parti a livello aziendale delle condizioni applicative di raccordo al presente C.C.N.L., potranno complessivamente produrre eccedenze di retribuzione da salvaguardare.

4.2 L'applicazione alla data del 31 agosto 2012 dei nuovi minimi contrattuali di cui al precedente punto 3 determina nei confronti dei lavoratori nei cui confronti ha trovato applicazione il previgente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 eccedenze di retribuzione da salvaguardare, che concorrono alla determinazione di un assegno ad personam pensionabile e non riassorbibile denominato "superminimo individuale", che ha le medesime caratteristiche e finalità dell'assegno ad personam pensionabile definito in applicazione del punto 5 dell'articolo 63 del C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003.

4.3 Le misure mensili del superminimo individuale come sopra definito saranno determinate, alla data del 31 agosto 2012 con le modalità di seguito indicate:

a) somma dei seguenti importi mensili riconosciuti alla data del 31 agosto 2012 per effetto del nuovo inquadramento:

a.1) minimi contrattuali di cui al punto 3.1, colonna A, del presente articolo riconosciuti alla data del 31 agosto 2012;

a.2) importo dell'indennità di funzione Quadri, di cui al successivo articolo 71;

b) somma dei seguenti importi mensili spettanti a ciascun lavoratore alla data del 30 agosto 2012:

b.1) importo mensile dei minimi contrattuali di cui all'Accordo Nazionale del 30 aprile 2009 relativo all'ex livello/parametro di inquadramento del previgente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;

b.2) importo mensile dell'EDR 2008 di cui all'Accordo Nazionale del 24 gennaio 2008 relativo all'ex livello/parametro di inquadramento del previgente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;

b.3) importo mensile della indennità di funzione di cui ai punti 1.1, 1.2, 2 e 3 dell'articolo 66 del previgente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, solo per i lavoratori inquadrati ai livelli Quadri e Direttivi ai sensi dell'articolo 21 "Classificazione professionale" del previgente C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;

L'importo mensile del superminimo individuale, come individuato al precedente punto 4.2, da corrispondere a ciascun lavoratore, si ottiene sottraendo alla somma di cui alla precedente lettera b) l'importo di cui alla precedente lettera a).

4.4 In coerenza con quanto stabilito al precedente punto 4.1, per le aziende che alla data di stipula del presente contratto applicano un C.C.N.L. diverso dal C.C.N.L. delle Attività ferroviarie, le modalità per la eventuale determinazione del superminimo individuale saranno definite tra le parti a livello aziendale.

4.5 Le eccedenze di retribuzione di cui sopra concorrono a determinare l'importo del superminimo individuale pensionabile non riassorbibile né rivalutabile sulla base di quanto definito tra le parti a livello aziendale. Tali cifre concorrono altresì alla determinazione della 13^a e della 14^a mensilità, come definito nell'articolo 70 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) nonché alla determinazione del TFR, come definito nell'articolo 84 (TFR) del C.C.N.L. 20 luglio 2012.

5. Elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.)

Gli eventuali importi già riconosciuti a livello aziendale a titolo di E.D.R. (Elemento Distinto dalla Retribuzione) in favore dei lavoratori occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno adottato il C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, rimangono riconosciuti nelle stesse misure mensili, con le stesse finalità e con analoghe modalità di assorbimento, eventualmente previste e da ridefinire a livello aziendale tra le parti per tener conto della nuova struttura retributiva stabilita dal presente C.C.N.L..

6. Retribuzione giornaliera e oraria

La retribuzione giornaliera e oraria si ottiene dividendo rispettivamente per 26 e per 160 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1, ed alla lettera d) del punto 1.2 del presente articolo.

Nota a Verbale

Le parti confermano che le voci retributive di cui al punto 1.1 ed al punto 5 del presente articolo sono elementi dello "stipendio" ai sensi di quanto previsto dall'articolo 220 del T.U. n. 1092/1973 come sostituito dall'articolo 22 della legge n. 177/1976 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 44

Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a:

Livello Professionale	Posizione retributiva	Importo (euro)
Q	Q1	48,13 €
	Q2	39,04 €
A	A	36,67 €
B	B1	34,29 €
	B2	32,41 €

	B3	31,93 €
C	C1	30,51 €
	C2	30,04 €
D	D1	28,99 €
	D2	26,15 €
	D3	25,72 €
E	E1	24,83 €
	E2	23,11 €
	E3	22,71 €
F	F1	18,95 €
	F2	18,58 €

2 Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.

3. Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.

4. All'atto del passaggio al livello/posizione retributiva superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello/posizione retributiva di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello/posizione retributiva al precedente punto 1 e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo livello/posizione retributiva.

5. Nel caso in cui, alla data di applicazione del presente istituto, il lavoratore abbia

maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità inferiore alla somma dei 7 aumenti di anzianità attribuibili in applicazione del presente articolo, al lavoratore saranno attribuiti gli aumenti biennali necessari al raggiungimento del valore uguale o immediatamente inferiore al maturato. La differenza tra i due importi continuerà ad essere erogata sino alla maturazione del successivo aumento biennale, nella nuova misura prevista dal presente articolo, considerando utile a tal fine il tempo trascorso dall'attribuzione dell'ultimo aumento di anzianità.

Resta ferma la previsione di cui al precedente punto 4 nel caso di successivo passaggio al livello/posizione retributiva superiore.

6. Viceversa, nel caso in cui alla stessa data il lavoratore abbia maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità pari o superiore alla somma dei 7 aumenti di anzianità attribuibili in applicazione del presente articolo, al lavoratore saranno nominalmente attribuiti i 7 aumenti di anzianità e la eventuale differenza verrà mantenuta ad personam al lavoratore.

In caso di successivo passaggio al livello/posizione retributiva superiore in applicazione del precedente punto 4, la differenza di cui al precedente comma del presente punto 6 sarà riassorbita fino a concorrenza del valore complessivo dei 7 aumenti di anzianità previsti dal presente articolo per il nuovo livello/posizione retributiva.

7. Le eventuali differenze economiche scaturenti dall'applicazione dei precedenti punti 5 e 6 sono considerate a tutti gli effetti nella retribuzione di cui al punto 1.1 dell'articolo 68 (Retribuzione) del presente C.C.N.L..

Articolo 45

Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 2 dell'articolo 39 (Retribuzione) del presente C.C.N.L., una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), C) del punto 1.1 dell'articolo 39, dell'indennità di funzione Quadri di cui all'articolo 42 del presente C.C.N.L. e del salario

professionale di cui all'articolo 43 del medesimo C.C.N.L..

2. La tredicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno.

La quattordicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 30 giugno di ciascun anno.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno corrisposte come stabilito al punto 2 del precedente articolo 39.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e/o della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

4. Per i lavoratori in prova i primi 45 giorni del periodo di prova non sono considerati utili, se non seguiti da conferma in servizio, per il calcolo dei dodicesimi di cui al precedente punto 3 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

Inoltre, le quote della tredicesima e della quattordicesima mensilità non competono al lavoratore che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro con l'azienda durante il periodo di prova.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che per i lavoratori già occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno applicato il C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, per i quali la quattordicesima mensilità era corrisposta con denominazione e finalità diverse, a livello aziendale saranno garantiti i riflessi previdenziali precedentemente in vigore.

Articolo 46

Indennità di funzione Quadri

Ai Quadri del livello professionale Q della classificazione professionale di cui all'articolo 27 del presente C.C.N.L. compete una indennità di funzione onnicomprensiva, a fronte delle responsabilità proprie della funzione, nelle misure mensili di seguito determinate:

Posizione retributiva Q1	euro 255,00
Posizione retributiva Q2	euro 132,60

Articolo 47

Salario professionale

Ai lavoratori compete il salario professionale in ragione della funzionalità produttiva propria delle differenti figure professionali e, ove previsto, in relazione alle caratteristiche ed al grado di complessità del processo lavorativo.

Gli importi del salario professionale sono quelli individuati nella tabella di seguito riportata.

Il salario professionale è utile ai fini della determinazione della 13^a e 14^a mensilità, come definite nel precedente articolo 41.

Tabella salario professionale

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
Q1	Responsabile struttura operativa complessa		371,30 €
	Professional senior		335,60 €

	Coordinatore di Protezione Aziendale		335,60 €
	Comandante		371,30 €
Q2	Responsabile di linea/struttura operativa-tecnica		307,12 €
	Professional		284,68 €
	Professional		284,68 €
	Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale		284,68 €
	Professional sanitario		284,68 €
	Primo Ufficiale Navale		284,68 €
	Primo Ufficiale di Macchina		284,68 €
	Primo Ufficiale		284,68 €
A	Impiegato Direttivo		216,77 €
	Capo Traffico Traslochi		216,77 €
	Capo Commessa commerciale		216,77 €

B	Capo tecnico infrastrutture		113,63 €
		Officine Nazionali Infrastrutture	179,46 €
		Officine Navi Traghetto	166,20 €
	Capo Tecnico Rotabili		179,46 €
	Capo Stazione		169,52 €
	Macchinista		213,14 €
	Specialista Tecnico Amministrativo		106,10 €
	Capo Treno/Capo Servizi Treno		145,39 €
	Specialista Tecnico Commerciale		139,96 €
	Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale		106,10 €
	Coadiutore Medico		106,10 €

	Tecnico Sanitario Specializzato		106,10 €
	Ufficiale Navale		171,21 €
	Ufficiale di Macchina		171,21 €
	Ufficiale		171,21 €
	Nostromo		147,50 €
	Capo Motorista		147,50 €
	Capo Eletttricista		147,50 €
C	Tecnico della Manutenzione Infrastrutture		91,04 €
		Officine Nazionali Infrastrutture	127,99 €
		Officine Navi Traghetto	114,73 €
	Tecnico della Manutenzione Rotabili		127,99 €
	Tecnico della Circolazione		125,53 €

Tecnico di Verifica e Formazione Treno		127,99 €
Tecnico di Manovra e Condotta		134,12 €
Tecnico Polifunzionale Treno		134,12 €
Tecnico di Protezione Aziendale		76,29 €
Tecnico di Ufficio		76,29 €
Tecnico Commerciale a terra/a bordo		79,45 €
Tecnico di logistica		65,28 €
Tecnico Sanitario		76,29 €
Elettricista		142,23 €
Motorista		142,23 €
Carpentiere		142,23 €
Operaio di coperta		131,69 €

D	Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture		80,66 €
		Officine Nazionali Infrastrutture	106,29 €
		Officine Navi Traghetto	93,03 €
	Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili		106,29 €
	Operatore Specializzato Circolazione		109,88 €
	Operatore Specializzato Attività di supporto		71,34 €
	Operatore Specializzato Commerciale		87,98 €
	Operatore Specializzato di logistica		56,10 €
	Responsabile dei servizi di bordo		56,10 €
	Coordinatore di cantiere		80,66 €
	Coordinatore di armamento ferroviario		80,66 €

	Operatore Sanitario Specializzato		71,34 €
	Ingrassatore		131,69 €
	Marinaio		131,69 €
	Dispensiere		131,69 €
E	Ausiliario	Circolazione	82,18 €
		Manovra Infrastruttura	65,28 €
		Manovra Rotabili	79,63 €
		Officine Nazionali Infrastrutture	79,63 €
		Officine Navi Traghetto	66,37 €
		Uffici	57,79 €
	Operatore Qualificato di logistica		22,44 €
	Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno		22,44 €
	Addetto di bordo		42,84 €

	Operatore polivalent e di condotta e manovra nei raccordi		57,79 €
	Meccanico officina fissa/mobile		57,79 €
	Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario		57,79 €
	Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)		65,28 €
	Cameriere		131,69 €
	Comune polivalente		131,69 €
	Giovanotto di coperta		131,69 €
	Garzone di camera		131,69 €
	Garzone di cucina		131,69 €
C	Manovale		39,50 €
	Pulitore impianti fissi e a bordo treno		39,50 €
	Generici (servizi ausiliari)		39,50 €

Addetto di logistica		15,30 €
Addetto al minibar		15,30 €
Mozzo		131,69 €
Piccolo di camera		131,69 €
Piccolo di cucina		131,69 €
Allievo Comune polivalente		131,69 €