**Ipotesi di Accordo**

Addì 14 dicembre 2004

Presso la sede dell'ASSTRA (Piazza Cola di Rienzo 80/A)

Si sono incontrate le OO.DD. ASSTRA ed ANAV

e le OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

per procedere alla stesura e alla sottoscrizione del testo definitivo dell'ipotesi di accordo sottoscritto il 18.11.2004 per il rinnovo del CCNL degli Autoferrotranvieri – Internavigatori (TPL – Mobilità) per il periodo dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2007.

*Art. 1*

***Premessa***

Le parti si impegnano ad attivare le proprie istanze, a tutti i livelli, per assumere iniziative comuni tese a realizzare gli obiettivi di cui al presente articolo.

A tal fine, le parti condividono quanto segue:

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

**ART. 2**

**MERCATO DEL LAVORO – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Fatti salvi i contratti in corso fino alla loro scadenza, l'articolo 7 dell'Accordo nazionale 27 novembre 2000 è abrogato e così sostituito:

Le parti, tenuto conto della nota a verbale dell'articolo 7 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, prendono atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro flessibile.

Nel confermare che è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali in tutti i settori di applicazione del c.c.n.l., le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere

perseguita anche mediante l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa, conformi alle tipologie normative, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori e secondo le norme contrattuali definite dalle parti a livello nazionale.

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

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 1, comma 2, punto a) della legge 125/91, definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con accordo a livello aziendale.

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991.

Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

A) Contratti a termine

B) Lavoro a tempo parziale

C) Contratto di inserimento/reinserimento

D) Apprendistato professionalizzante;

E) Lavoro somministrato;

F) Tele lavoro;

G) Lavoro ripartito.

Il lavoro a chiamata, considerata la novità dello strumento e il residuale interesse per il settore, non si applica allo stesso.

Il numero dei lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro è computato ai fini dell'accordo nazionale 29.7.1998.

**A) CONTRATTI A TERMINE**

Il presente articolo disciplina, integrandole, le norme di cui al D.lgs 6 settembre 2001, n. 368, all'art. 8 del R.D. 148/31 e alla normativa vigente in materia.

La durata minima è pari a 30 giorni di calendario per tutti i contratti a termine ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

La durata massima è pari a 12 mesi prorogabili per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi.

Dal predetto limite massimo sono esclusi i contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato, informeranno i lavoratori assunti a termine nello stesso profilo professionale, il cui contratto sia ancora in corso o scaduto da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta scritta entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto.

Le aziende, nella informativa sopra richiamata, comunicano le modalità della precedenza e le modalità di una eventuale assunzione.

Gli interessati manifestano all'azienda la propria disponibilità entro i 7 giorni successivi alla ricezione della informativa.

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

Con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche le aziende, d'intesa con le strutture competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente

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

Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 18 mesi.

Qualora l'assunzione a termine sia manifestamente volta ad eludere le disposizioni di cui alla lett. A) del presente articolo saranno applicabili le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato.

È abrogato l'articolo 61 del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

**B) LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;

per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, cosi come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal contratto nazionale o aziendale ove esistente.

Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuare all'interno della fascia oraria prestabilita di cui alla lettera a) che precede e in continuità con la prestazione lavorativa.

Le ore supplementari di cui al punto precedente saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria di cui all'articolo 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con una maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria di cui all'articolo 11 del c.c.n.l. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

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

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

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

m) fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, compatibilmente con le esigenze organizzative

e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

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

n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio;

o) a livello aziendale le parti disciplineranno la precedenza nell'assunzione a tempo pieno dei lavoratori part-time, definendone i criteri di preferenza, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 25 febbraio n. 61 come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare;

p) su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa come previsto dall'articolo 3, commi 7, 8 e 9 del D.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come sostituiti dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Su accordo scritto tra lavoratore ed azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

Il lavoratore può esercitare un diritto di ripensamento in ordine alle clausole flessibili ed elastiche sottoscritte sufficientemente motivato, con un preavviso di 30 giorni e non prima di 5 mesi dalla attivazione delle clausole stesse per le seguenti motivazioni:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno,
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni,
- gravi motivi di famiglia, opportunamente documentati,
- opportunità di lavoro integrativo, da documentare all'atto dell'effettiva formalizzazione del rapporto.

Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare.

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

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

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

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

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

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

Si intendono richiamate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.lgs. n. 61/2000.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

Per tutto quanto non espressamente richiamato si fa riferimento alle leggi vigenti citate in premessa.

## C) CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

*1. Premessa*

In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo , sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

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

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

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

Nel progetto verranno indicati:

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

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

*3. Durata del contratto*

Il contratto di inserimento avrà la durata:

- massima di18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori delle aree professionali 1^, 2^ e 3^;
- di 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori dell'area professionale 4^.

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

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

*4. Attività formativa*

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

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

*5. Rapporto di lavoro*

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

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

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

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

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

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

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

*6. Retribuzione*

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

Al lavoratore assunto con contratto di inserimento, che vanta una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale indicato nel progetto, sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro di accesso. Al lavoratore che non si trova nella condizione predetta sarà attribuito il parametro iniziale della figura professionale al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1^; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2^; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3^ . Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e capo-treno la riduzione è di 6 punti parametrali.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non comporta l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa nei termini previsti dal contratto collettivo nazionale (indennità di diaria e trasferta, di lavoro straordinario, festivo e notturno).

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

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

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

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

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

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

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

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

*8. Limitazioni sull'utilizzo*

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

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

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

**D) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni, quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5, del D.lgs 276/03

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

*1. Disciplina del rapporto*

Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori delle aree professionali 1°, 2° e 3°.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*2. Svolgimento della formazione*

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

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

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

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

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

L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Ove la regolamentazione regionale intervenga durante lo svolgimento del contratto d'apprendistato, dal momento d'entrata in vigore della stessa, al rapporto viene applicata la disciplina del "apprendistato professionalizzante" riconoscendo al lavoratore l'attività formativa svolta ed il periodo di tempo già effettuato come apprendista.

*3. Avviso comune*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'articolo 16, comma 2 della legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'articolo 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'articolo 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'articolo 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato articolo 16, comma 2, legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, delle quali 40 saranno dedicate alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

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

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo legate alle prestazioni proprie della figura professionale rivestita.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

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

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

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

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di

contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art.20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**E) LAVORO SOMMINISTRATO**

L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine. La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le oo. ss. firmatarie del presente ccnl.

Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere utilizzato dalle aziende che non siano in regola con la legge n. 626 del 1994, che abbiano ridotto il personale nell'anno precedente o che non abbiano nello stesso periodo confermato contratti in scadenza.

I lavoratori con un contratto di somministrazione non possono superare il 2% dell'organico delle aree operative di riferimento, con un minimo di contratti attivabili di 5 unità.

**F) TELELAVORO**

Il "telelavoro" potrà essere utilizzato dalle aziende a richiesta dei lavoratori interessati esclusivamente per il personale dell'area professionale 1^, 2^ e 3^ appartenenti all'area operativa amministrazione e servizi, previo specifico accordo sindacale con le oo.ss. aziendali firmatarie del ccnl e nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo.

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

**G) LAVORO RIPARTITO**

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

***Art. 2/A***

*PERCENTUALI DI UTILIZZO*

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 3 Clausole di salvaguardia**

Per i contratti di inserimento in corso troverà applicazione dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo, la nuova normativa, salvo che il trattamento complessivo in atto a livello aziendale non sia più favorevole.

Per i contratti di formazione e lavoro in corso alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, trovano applicazione, a partire dal termine predetto, le norme previste dall'accordo di rinnovo

per il contratto di inserimento, le quali dispongono che in presenza di un'adeguata esperienza lavorativa a tali lavoratori sia riconosciuto il parametro di accesso.

**Art. 4**

**Modalità di acquisizione dei parametri retributivi**

La tabella C1/1 dell'art. 2, lett. c) dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 è così modificata:

| Figure professionali | Parametri | Modalità di accesso |
|---|---|---|
| Operatore di esercizio | 140 | Parametro di accesso |
| Operatore di esercizio | 158 | dopo 8 anni di guida effettiva (1) |
| Operatore di esercizio | 175 | dopo 16 anni di guida effettiva (1) |
| Operatore di esercizio | 183 | dopo 21 anni di guida effettiva (1) |

La tabella C1/5 dell'art. 2, lett. c) dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 è cosi modificata:

| Figure professionali | Parametri | Modalità di accesso |
|---|---|---|
| Capo treno | 140 | Parametro di accesso |
| Capo treno | 158 | Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5) |
| Capo treno | 165 | Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (5) |

La tabella C. 1/6 dell'art. 2, lett. c) dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 è cosi modificata:

| Figure professionali | Parametri | Modalità di accesso |
|---|---|---|
| Macchinista | 153 | Parametro di accesso |
| Macchinista | 165 | Dopo 8 anni di condotta effettiva (6) |
| Macchinista | 183 | Dopo 16 anni di condotta effettiva (6) |
| Macchinista | 190 | Dopo 21 anni di condotta effettiva (6) |

La tabella C.1/7 della lett. C) dell'accordo nazionale 4 aprile 2001 è così modificata

C. 1/7

| **Figure professionali** | **parametri** | **Modalità di accesso** |
|---|---|---|
| Operatore (FTA) | 139 (1) | Parametro di accesso |
| Operatore (FTA) | 145 | Al conseguimento dell'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune" |

| | | |
|---|---|---|
| Operatore (FTA) | 158 | Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 5 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune" (3) |
| Operatore (FTA) | 175 | Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) di cui almeno 12 anni di svolgimento delle mansioni di "manovra degli impianti a fune" (3) |

Le tabelle C 1/8, C. 1/9 e C. 1/10 della lett. C) dell'accordo nazionale 10 ottobre 2001 sono così modificate

C. 1/8

| Figure professionali | parametri | Modalità di accesso |
|---|---|---|
| Guardialinee | 140 | Parametro di accesso |
| Guardialinee | 158 | Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1) |
| Guardialinee | 165 | Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1) |

C. 1/9

| Figure professionali | parametri | Modalità di accesso |
|---|---|---|
| Manovratore AS/MO/LOC | 140 | Parametro di accesso |
| Manovratore AS/MO/LOC | 158 | Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) |
| Manovratore AS/MO/LOC | 165 | Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (2) |

C. 1/10

| Figure professionali | parametri | Modalità di accesso |
|---|---|---|
| Operatore qualificato Funivie portuali | 140 | Parametro di accesso |
| Operatore qualificato Funivie portuali | 158 | Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3) |
| Operatore qualificato Funivie portuali | 165 | Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (3) |

L'intestazione del profilo professionale della figura del "MARINAIO", contenuta nel testo coordinato degli accordi aziendali del 20/02/02 e del 20/05/02 sottoscritti dall'ACTV di Venezia e dalle OO.SS.LL. locali e recepiti con presa d'atto delle Parti nazionali stipulanti la presente ipotesi di accordo, con il Verbale di incontro dell'8 ottobre 2002, è modificata come segue:

"Marinaio – parametro 129 (dopo 9 anni di mansioni effettive passa al parametro 145)"

## Art. 5

### Assegno perequativo

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

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

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

## Art. 6

### Permessi retribuiti

Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:

dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;

dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;

al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:

- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruite per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;
- durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

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

## Art. 7

### Clausola sociale

In caso di subentro di azienda a qualunque titolo, anche a seguito dell'espletamento di procedure di affidamento concorsuale dei servizi di trasporto pubblico locale, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante è disciplinato dall'art. 26 dell' all. A) al regio decreto 8 gennaio 1931, n.148.

Al personale interessato verrà conservato il trattamento economico e normativo e l'inquadramento rivenienti dal c.c.n.l. 23 luglio 1976 e successivi accordi nazionali modificativi ed integrativi.

Viene inoltre assicurata, ai sensi dell'art. 2, punto 11) dell'accordo nazionale 27.11.2000 l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza.

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

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

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

**Art. 8**

**Formazione permanente - Diritto allo studio**

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 53 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 e dall'accordo nazionale 10 febbraio 1978, le aziende, previo esame congiunto con le OO.SS.LL. competenti, promuoveranno processi di formazione professionale continua del personale avvalendosi delle opportunità a tale scopo offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale.

In tale contesto, le parti nazionali valuteranno la compatibilità della previsione di cui al citato articolo 53 del c.c.n.l 23 luglio 1976, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo ( legge n. 53/2003).

**Art. 9**

**CRAL**

Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'articolo 11 della legge n. 300/1970, considerando il "tempo libero" come fattore positivo e come recupero psicofisico del lavoratore, le parti concordano sulla volontà di promuovere un più proficuo impegno da parte delle aziende volto a sostenere ed incrementare le attività culturali, sociali e ricreative dei lavoratori attraverso circoli aziendali; circoli amministrati da organi costituiti a maggioranza da rappresentanti eletti tra i lavoratori e con la eventuale partecipazione delle aziende.

**Art. 10**

**Patente di guida – Disciplina per il recupero dei punti**

Qualora nell'espletamento delle mansioni, al personale addetto alla guida dei veicoli utilizzati dell'azienda siano stati detratti punti dalla patente e sia necessaria la frequenza di corsi, l'impresa si farà carico degli oneri conseguenti alla predetta frequenza, che avverrà fuori dell'orario di lavoro. Ove ne ricorrano gli estremi resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

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

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

**Art. 11**

**Aumenti retributivi**

A copertura del periodo 1.1.2004 – 30.11.2004 al personale in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, verrà erogata una somma omnicomprensiva pari a 500 € lordi al parametro 175 (da riparametrare). Detto importo è comprensivo di quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993 a titolo di I.V.C. e va rapportato ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo gennaio – novembre 2004 (11 mesi). L'importo medesimo, che verrà riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del T.F.R.

Tale somma sarà erogata alle seguenti scadenze:

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

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

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

- 1.12.2004: 40 euro
- 1.6.2005: 30 euro
- 1.9.2005: 35 euro

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

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

**Articolo 12**

**Stesura del testo unico**

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino a oggi, di pervenire entro il 31 maggio 2005 alla stesura del testo unico di categoria. A tale scopo viene istituita una commissione mista che avvierà i lavori a partire dal mese di febbraio 2005.

**Articolo 13**

**Esigibilità**

Le parti, considerati gli obiettivi contenuti nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo si impegnano ad ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza nell'attuazione a livello aziendale di quanto stabilito a livello nazionale ovvero nella contrattazione di secondo livello per le materie alla stessa demandate.

**Articolo 14**

**Inscindibilità delle norme contrattuali**

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

**Articolo 15**

**Decorrenza e durata**

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

**DICHIARAZIONI A VERBALE DELLE PARTI**

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

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

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

**Ipotesi di accordo**

Il giorno 27 novembre 2000, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale sen. Cesare Salvi, del Ministro dei Trasporti on. Pierluigi Bersani, del sottosegretario al Lavoro dott. Raffaele Morese, del sottosegretario ai Trasporti on. Giordano Angelini, del Direttore generale dei Rapporti di lavoro, dott.ssa Maria Teresa Ferraro e dei rappresentanti delle Regioni, delle Province e dei Comuni,

FEDERTRASPORTI, FENIT, ANAV

E

LE OO.SS. FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI

tenuto conto dei contenuti del Protocollo d'Intesa tra Governo, Regioni, Associazioni imprenditoriali e OOSS del 14 dicembre 1999, dell'accordo preliminare del 2 marzo 2000, sottoscritto presso questo Ministero e dell'intesa tra Governo, Regioni, UPI e ANCI del 27 novembre 2000, e considerati parti integranti della presente ipotesi di accordo.

sottoscrivono la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL degli autoferrotranviari-internavigatori (TPL-mobilità) 2000-2003.

# IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO DEGLI AUTOFERROTRANVIERI PER IL PERIODO 2000-2003

## ART. 1

## RELAZIONI INDUSTRIALI

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

**Il sistema concertativo**

In conformità al Protocollo d'Intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, Regioni, Federtrasporti, Anac, Fenit, OO.SS. FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale, d'ora in avanti chiamato "Protocollo" - si conviene:

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

Di conseguenza si stabilisce:

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

**Il sistema di relazioni industriali**

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

partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

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

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

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

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

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

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

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

**Le politiche formative**

In coerenza con quanto concordato nell'intesa preliminare del 2-3-2000, qui riportato nel presente articolo riguardo al sistema concertativo ed alle relazioni industriali, nonché nel Protocollo del 14-12 1999, le parti, intendono condividere le linee guida, all'interno delle quali opereranno, per la definizione di specifiche intese riguardanti gli strumenti operativi e gestionali della politica formativa, necessaria per il settore della mobilità locale.

A tal proposito decidono di istituire una Commissione Paritetica che proporrà alla valutazione delle parti gli strumenti e le modalità per la costituzione di un ente bilaterale di settore, alimentato con risorse predefinite provenienti dalle imprese e dai lavoratori ed abilitato ad

attivare ulteriori risorse pubbliche e private per la realizzazione degli obiettivi che la contrattazione tra le parti individuerà.

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

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

## ART. 2

## NORME RELATIVE ALLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO E DELLA MOBILITÀ

### A) Norme di carattere generale

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

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

2) La nuova classificazione si articola:

In quattro aree professionali:

- area 1: mansioni gestionali e professionali;
- area 2: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- area 3: mansioni operative;
- area 4: mansioni generiche.

In quattro aree operative:

- area esercizio;
- area amministrazione e servizi;
- area manutenzione, impianti ed officine;
- area servizi ausiliari per la mobilità.

L'area esercizio si articola in sezioni specifiche:

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

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

3) Fanno parte integrante del presente accordo le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di prima applicazione e le norme transitorie. Tutta la disciplina predetta, ivi comprese le disposizioni ad essa inerenti, è di competenza del livello

nazionale. Pertanto eventuali norme di secondo livello in contrasto con tale disciplina sono da considerarsi nulle. L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.

4) *Dalla data di decorrenza*[1] della nuova classificazione sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia di inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro tre mesi dalla data predetta le discipline aziendali in materia, ove esistenti, saranno adeguate, con le stesse modalità istitutive, ai contenuti della nuova classificazione.

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

6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e comunque in ogni caso di mutamento di tali posizioni. In fase di prima applicazione al personale *in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo ed ancora in servizio alla data* ***del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione***[2], le figure professionali sono assegnate sulla base di quanto previsto dalle "Norme di prima applicazione e norme transitorie" di cui alla successiva lett. D) del presente articolo.

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

8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'accordo nazionale del 2 giugno 1987 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale 1. Pertanto, a partire dalla data di *decorrenza*[3] della nuova classificazione, all'art. 1 dell'accordo nazionale 2 giugno 1987 le parole "di 1° livello e 2° livello" vengono sostituite dalle seguenti: "dell'area professionale 1", all'art. 5 del medesimo accordo le parole "individuati nell'ambito del 1° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 250" e le parole "individuati nell'ambito del 2° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 230".

9) I contratti di formazione lavoro di tipo A), di cui alla legge 451/94 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali con eccezione dell'area professionale 4 ed hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con CFL sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale della figura professionale a cui è destinato, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, la predetta riduzione è di 6 punti parametrali.

10) Le figure all'interno della stessa area professionale appartenenti alla stessa area operativa o ad aree operative diverse hanno contenuti professionali fra loro, di norma, equivalenti. Pertanto è consentita:

    a) con la salvaguardia della professionalità acquisita, l'attribuzione di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree operative, ma collocate nella medesima area professionale. A livello aziendale le parti concorderanno le modalità di attuazione;

---

[1] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[2] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[3] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

b) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti all'area professionale immediatamente inferiore, purché esse non risultino quantitativamente prevalenti previa contrattazione aziendale;

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

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

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

Sono, comunque, fatte salve le flessibilità in uso.

11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita aziendalmente sulla base delle disposizioni contenute al punto C. del presente articolo. Sarà computata l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti all'art. 18, comma 2, lett. e), legge n. 422/97 e dall'art 2112 c.c., come novellato dall'art. 47, terzo comma, legge n. 428/90. L'effettivo svolgimento, all'atto del predetto passaggio di posizione, delle mansioni caratteristiche della figura professionale interessata è condizione necessaria per l'attribuzione del parametro superiore.

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

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

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

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

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

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

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

**B) Classificazione**

## AREA PROFESSIONALE 1^
## MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI

### DECLARATORIA

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

### PROFILI E PARAMETRI

**Responsabile unità amm./tecnica complessa (250)**

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

**Professional (230)**

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

**Capo unità organizzativa amm./tecnica (230)**

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

## AREA PROFESSIONALE 2^
## MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE

### DECLARATORIA

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

## AREA PROFESSIONALE 2^
## AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO

### PROFILI E PARAMETRI

**Coordinatore di esercizio (210)**

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

**Addetto all'esercizio (193)**

Lavoratori che, in possesso di adeguata competenza comunque acquisita nei settori del movimento automobilistico e/o in quello filotranviario, svolgono attività di coordinamento degli operatori, di controllo sulla regolarità dell'esercizio, sul personale viaggiante, e, all'occorrenza, sull'utenza e, ove richiesto, anche compiti di polizia amministrativa, quali quelli ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127/97 e di supporto alla clientela.

## AREA PROFESSIONALE 2^
## AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO4
## PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)

### PROFILI E PARAMETRI

**Coordinatore (210)**

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

**Assistente coordinatore (193)**

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

---

[4] Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

## AREA PROFESSIONALE 2^
## AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO[5]
## (PERSONALE DI STAZIONE)

### PROFILI E PARAMETRI

**Coordinatore ferroviario (posizione 2°)[6] (210)**
Lavoratori che svolgono le mansioni previste per il Coordinatore ferroviario in unità operative caratterizzate da rilevanti contenuti tecnologici e consistenti volumi di traffico e di movimento, che richiedono un elevato impegno organizzativo.

**Coordinatore ferroviario (posizione 1°)[7] (202)**
Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità ed iniziativa, al coordinamento ed al controllo di impianti ferroviari complessi e svolgono compiti che richiedono notevoli competenze nei settori della circolazione ferroviaria e delle attività operative e gestionali, garantendo, altresì, le mansioni della dirigenza di movimento.

**Capo stazione (193)**
Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per la dirigenza di movimento (compreso Dirigenza Unica e/o Dirigenza Centrale Operativa e/o Dirigenza Centrale del Traffico) e per la gestione, oltre a svolgere le mansioni dell'Operatore di movimento e gestione, dirigono la circolazione dei treni in linea. Sovrintendono ad una stazione di consistente traffico ed operano anche ad un centro di controllo centralizzato del traffico.

## AREA PROFESSIONALE 2^
## AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

### PROFILI E PARAMETRI

**Coordinatore di ufficio (205)**
Lavoratori che, in possesso di adeguate competente gestionali, coordinano con margini di discrezionalità ed iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

**Specialista tecnico/amministrativo (193)**
Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative svolgono, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima.

## AREA PROFESSIONALE 2^
## AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI ED OFFICINE

---

[5] Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

[6] Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

[7] Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

**PROFILI E PARAMETRI**

**Capo Unità Tecnica (205)**
Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, con margini di discrezionalità e di iniziativa e con relativa responsabilità sui risultati, gestiscono unità operative di tipo tecnico, fornendo anche un contributo operativo diretto.

**Capo Operatori (188)**
Lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, svolgono attività di significativo contenuto tecnico-operativo nonché funzioni di coordinamento di un gruppo organizzato di operai partecipando, altresì, alle attività lavorative dello stesso.

**AREA PROFESSIONALE 2^**
**AREA OPERATIVA: SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITA'**

**PROFILI E PARAMETRI**

**Coordinatore della mobilità (178)**
Lavoratori che, in possesso di competenze tecnico-gestionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi stabiliti, coordinano e/o controllano l'attività di altri lavoratori, nonché collaborano nella verifica dei prodotti e dei servizi resi da terzi.

**Addetto alla mobilità (170)**
Lavoratori che, in possesso di competenze ed esperienze specialistiche consolidate, in autonomia e in via continuativa, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico-professionale fornendo assistenza e consulenza per la soluzione dei problemi.

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**MANSIONI OPERATIVE**

**DECLARATORIA**

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

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO**

**PROFILI E PARAMETRI**

**Operatore di esercizio (140 -158 - 175 - 183)[8]**
Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

[8] I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lettera C.1/1 del presente articolo.

**Collaboratore di esercizio (129)**
Lavoratori, che in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

**AREA PROFESSIONALE 3^**
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO[9]
**PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)**

**PROFILI E PARAMETRI**

**Tecnico di bordo (190)**
Lavoratori che, avendo maturato almeno 13 anni di condotta effettiva in ferrovia ed acquisite le previste abilitazioni, svolgono mansioni di macchinista e di capo treno per specifiche esigenze di servizio aziendali connesse all'effettuazione di percorrenze significative su rete ferroviaria diversa da quella aziendale.

**Macchinista (153 - 165 - 183 - 190)[10]**
Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

**Capo treno (140 -158 -165)[11]**
Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite.

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO : SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO[12]**
**(PERSONALE DI STAZIONE)**

**PROFILI E PARAMETRI**

**Operatore di movimento e gestione (158)**
Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, gestiscono le attività di movimento e gestione in una stazione di non elevato traffico, ovvero coadiuvano il capo stazione in stazioni di consistente traffico.

**Operatore di gestione (158)**
Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, controllano e coordinano le attività gestionali di stazioni di consistente traffico e di rilevante domanda di servizi informativi e di vendita alla clientela, partecipando alle relative attività.

---

[9] Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

[10] I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/6 del presente articolo.

[11] I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/5 del presente articolo.

[12] Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

**Operatore di stazione (139 – 143)**[13]
Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio ed il controllo sull'utenza.

**Capo squadra operatori di manovra (135)**
Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

**Operatore di scambi cabina (135)**
Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono anche a distanza la manovra degli scambi e dei segnali. Eseguono, altresì, la manovra di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

**Operatore di manovra (123)**
Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli. Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

## AREA PROFESSIONALE 3^
## AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

### PROFILI E PARAMETRI

**Collaboratore di ufficio (175)**
Lavoratori che in possesso di adeguata capacità professionale, svolgono compiti tecnico-amministrativi di contenuto significativo.

**Operatore qualificato di ufficio (140 – 155)**[14]
Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

**Operatore di ufficio (130)**
Lavoratori che espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

## AREA PROFESSIONALE 3^
## AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE IMPIANTI ED OFFICINE

### PROFILI E PARAMETRI

**Operatore certificatore (180)**
Lavoratori che, in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, certificano, attestano e/o collaudano, pure con compiti di diagnostica ed anche ai fini della qualità, l'esecuzione di processi manutentivi e/o installativi, complessi e di particolare rilevanza, eseguiti sia all'interno dell'azienda sia nell'ambito di commesse affidate all'esterno.

---

[13] I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/4 del presente articolo.

[14] I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/3 del presente articolo.

**Operatore tecnico (170)**
Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza professionale, operano, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea. Controllano e coordinano ove previsto dalla funzione attribuita dall'azienda l'attività di lavoratori di livello inferiore, partecipando all'attività lavorativa della squadra, e sovrintendono altresì alla sede ed all'armamento di linee ad impianto fisso.

**Operatore qualificato (140 – 160)**[15]
Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di manutenzione e riparazione su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali.

**Operatore di manutenzione (130)**
Lavoratori che vengono impiegati, sulla base di direttive ricevute, in attività non complesse di riparazione e di manutenzione sui mezzi, sugli impianti e sulle strutture nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo altresì le mansioni in uso.

## AREA PROFESSIONALE 3^
## AREA OPERATIVA: SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITA'

### PROFILI E PARAMETRI

**Assistente alla clientela (154)**
Lavoratori che in possesso di adeguata preparazione e conoscenza di almeno una lingua straniera, oltre a svolgere compiti di coordinamento di figure professionali inferiori, effettuano, sia a terra che a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela, fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni. Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

**Operatore qualificato della mobilità (151)**
Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o gestionali, tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti anche ispettivi. Svolgono, inoltre, le seguenti attività che, in relazione all'organizzazione dell'impresa, potranno essere anche accessorie a quelle considerate principali a livello di singola impresa e fra loro complementari:

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

**Operatore della mobilità (138)**
Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o professionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti di contenuto

[15] I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1 /2 del presente articolo.

tecnico-professionale di limitata complessità ovvero richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecniche, quali, a titolo esemplificativo:

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

**AREA PROFESSIONALE 4^**
**MANSIONI GENERICHE**

**DECLARATORIA**

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

**AREA PROFESSIONALE 4^**
**MANSIONI GENERICHE**

**PROFILI E PARAMETRI**

**Caposquadra ausiliari (121)**
Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento di altri lavoratori della stessa area professionale partecipando altresì all'attività lavorativa della squadra.

**Operatore generico (116)**
Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento degli Ausiliari, di manutenzione sulla sede e sull'armamento assicurando la protezione dei cantieri, di collaborazione alla manutenzione nelle officine e negli impianti, nonché nell'ambito di attività collaterali a quella del trasporto pubblico locale, inerenti alla mobilità delle persone, compiti quali, a titolo esemplificativo:

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

**Ausiliario (110)**
Lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio.

**Ausiliario generico (100)**
Lavoratore che svolgono compiti di sorveglianza e custodia delle unità aziendali nonché di manovalanza e/o pulizia.

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

**C.1/1**

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO**

| Figure Professionali | Parametri | Modalità di Accesso |
|---|---|---|
| Operatore di esercizio | 140 | Parametro di accesso |
| Operatore di esercizio | 158 | Dopo 9 anni di guida effettiva.[16] |
| Operatore di esercizio | 175 | Dopo 16 anni di guida effettiva.[13] |
| Operatore di esercizio | 183 | Dopo 21 anni di guida effettiva.[13] |

**C.1/2**

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI ED OFFICINE**

| Figure Professionali | Parametri | Modalità di Accesso |
|---|---|---|
| Operatore qualificato | 140 | Parametro di accesso |
| Operatore qualificato | 160 | Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura.[17] |

**C.1/3**

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA:AMMINISTRAZIONE E SERVIZI**

| Figure Professionali | Parametri | Modalità di Accesso |
|---|---|---|
| Operatore qualificato di ufficio | 140 | Parametro di accesso |
| Operatore qualificato di ufficio | 155 | Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura.[18] |

[16] Vedi C.2/1
[17] Vedi C.2/6
[18] Vedi C.2/5

**C.1/4**

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO**
**(PERSONALE DI STAZIONE)**

| Figure Professionali | Parametri | Modalità di Accesso |
|---|---|---|
| Operatore di stazione | 139 | Parametro di accesso |
| Operatore di stazione | 143 | Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura.[19] |

**C.1/5**

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITAN0**
**PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)**

| Figure Professionali | Parametri | Modalità di Accesso |
|---|---|---|
| Capo treno | 140 | Parametro di accesso |
| Capo treno | 158 | Dopo 9 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno.[20] |
| Capo treno | 165 | Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno.[17] |

**C.1/6**

**AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO**
**PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)**

| Figure Professionali | Parametri | Modalità di Accesso |
|---|---|---|
| Macchinista | 153 | Parametro di accesso |
| Macchinista | 165 | Dopo 9 anni di condotta effettiva.[21] |
| Macchinista | 183 | Dopo 16 anni di condotta effettiva.[18] |
| Macchinista | 190 | Dopo 21 anni di condotta effettiva.[18] |

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

[19] Vedi C.2/4

[20] Vedi C.2/3

[21] Vedi C.2/2

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

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

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

- operatore di esercizio
- agente di movimento (classificazione ex acc. naz. 2/10/1989)
- conducente di linea (classificazione ex acc. naz. 2/10/1989)
- conducente di linea (ex l. 1/2/1978 n. 30 e c.c.n.l. Anac 23/7/1976)
- autista di linea (ex l. 6/8/1954 n. 858 e c.c.n.l. Anac 10/12/1970)
- autista scelto (ex c.c.n.l. Anac 10/12/1970)
- guidatore tranviario (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore scelto (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore filoviario (ex l. 4/2/1958 n. 22)
- primo guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- primo macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il periodo di condotta effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- macchinista
- macchinista (classificazione ex accordo nazionale 2/10/1989)
- macchinista ferrovie (ex l. 30/78)
- macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex l. 858/54)
- primo macchinista ferrovie (ex l. 858/54)

- fuochista autorizzato (ex l. 30/78) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 30/78 o ex l. 858/54
- fuochista autorizzato (ex l. 858/54) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 858/54.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di Capo treno verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

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

- capo treno
- capo treno (classificazione ex accordo nazionale 2/10/1989)
- capo treno (ex l. 30/78)
- capo treno ferrovia (ex l. 858/54)
- primo capo treno (ex l. 858/54).

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

a) servizio militare di leva;
b) aspettativa per motivi privati;
c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- operatore qualificato di ufficio

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

a) servizio militare di leva;
b) aspettativa per motivi privati;
c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
d) assenza per detenzioni;
e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi. Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.
Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

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

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

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

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

1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti *in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo ed ancora in servizio alla data* ***del 1° gennaio 2001, data di decorrenza della nuova classificazione***[22].
2) Ai lavoratori di cui al presente articolo, lett. A), punto 1 la figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto 30 giorni prima della data *di applicazione della nuova classificazione*[23].
3) L'attribuzione delle nuove figure professionali avverrà sulla base della tabella di derivazione. Qualora fossero state attribuite qualifiche il cui contenuto professionale manifestasse una evidente differenziazione con le mansioni effettivamente svolte, verrà attivato un confronto a livello aziendale per ricollocare i lavoratori interessati nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione, ferma restando la retribuzione acquisita.
4) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica ad esaurimento ex lege 30/78 ed ex c.c.n.l. 23/7/76 sono collocati aziendalmente nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area professionale. [24]
5) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica che, ai sensi delle tabelle di derivazione, non trova corrispondenza in una nuova figura professionale sono ricollocati aziendalmente in queste ultime, anche mediante attività formativa, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione.
6) Nei casi in cui i precedenti punti 3, 4 e 5 rinviino alla ricollocazione aziendale, a tale livello, ove ricorrano le condizioni, potrà trovare applicazione quanto previsto dal punto 7 della lettera A) del presente articolo della disciplina "Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità".
7) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "operatore di esercizio", parametro 183, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di guida effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

   Ogni azienda opera nel seguente modo:

   - individua il numero complessivo di tutti gli operatori di esercizio che, alla data di *decorrenza*[25] della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di guida e hanno maturato almeno 16 anni di guida effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di operatore di esercizio, parametro 183. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
   - a partire dal mese successivo alla data di *decorrenza*[26] della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di operatore di esercizio, parametro 183 i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
   - allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio al parametro 183 degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
   - per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

---

[22] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[23] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[24] L'Assistente di 1° ad esaurimento ex lege 30/78 e l'Assistente di 1° ad esaurimento ex c.c.n.l. 23-7-76, con l'attuale parametro retributivo "188", sono collocati nei profili professionali secondo la presente disposizione, mantenendo ad esaurimento il parametro "193" con attribuzione di un assegno ad personam ai sensi dell'articolo.3, punto 2, del presente accordo.

[25] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[26] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

8) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "macchinista", parametro 190 avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di condotta effettiva, come determinata dall'apposita norma contrattuale.

   Ogni azienda opera nel seguente modo:

   - si individua il numero complessivo di tutti i macchinisti che, alla data di *decorrenza*[27] della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di condotta e hanno maturato almeno 16 anni di condotta effettiva. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "macchinista", parametro 190. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
   - a partire dal mese successivo alla data di *decorrenza*[28] della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "macchinista", parametro 190, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
   - allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
   - per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità di guida effettiva; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

9) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di "capo treno", parametro 165, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all'atto del passaggio stesso, del requisito di sedici anni di svolgimento delle mansioni di capo treno.

   Ogni azienda opera nel seguente modo:

   - si individua il numero complessivo di tutti i capi treno che, alla data di *decorrenza*[29] della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di tale qualifica e hanno maturato almeno 11 anni di anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di "capo treno", parametro 165. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
   - a partire dal mese successivo alla data di *decorrenza*[30] della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "capo treno", parametro 165, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
   - allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
   - per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

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

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

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

---

[27] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[28] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[29] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[30] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

## E) Tabelle di derivazione

### E.1/1 AREA PROFESSIONALE 1^

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

### E.1/2 AREA PROFESSIONALE 2^
### AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO

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

### AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO - PERSONALE VIAGGIANTE

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

### AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO - PERSONALE DI STAZIONE

| | | | |
|---|---|---|---|
| 188 | Coordinatore di stazione | Coordinatore ferroviario (posizione 2°)<br>Coordinatore ferroviario (posizione 1°) | 210<br>202[31] |
| 173 | Capo stazione | Capo stazione | 193 |

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

**AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA AMMINISTRAZIONE E SERVIZI**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 206<br><br>188 | Analista programmatore[32]<br><br>Capo ufficio | Coordinatore di ufficio | 205 |
| 188 | Programmatore | Specialista tecnico/amministrativo | 193 |

**AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE**

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

**E 1/3 AREA PROFESSIONALE 3^**
**AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 159 | Agente di movimento<br>Con 21 anni di guida effettiva | Operatore di esercizio (parametro 4°) | 183 |
| 159 | Agente di movimento<br>con 16 anni di guida effettiva | Operatore di esercizio (parametro 3°) | 175 |
| 144 | Conducente di linea<br>con meno di 16 anni di guida effettiva | Operatore di esercizio (parametro 2°) | 158 |

**AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 166 | Macchinista<br>con 21 anni di condotta effettiva | Macchinista (parametro 4°) | 190 |
| 166 | Macchinista<br>con meno di 21 anni di condotta effettiva | Macchinista (parametro 3°) | 183 |

**AREA PROFESSIONALE 3^- AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Capo treno | | |

[32] Agli attuali analisti programmatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 207.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 144 | Con 16 anni di svolgimento delle mansioni di Capo treno | Capo treno (parametro 3°) | 165 |
| 144 | Capo treno con meno di 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno | Capo treno (parametro 2°) | 158 |
| 126 | Conduttore (abilitato a Capo treno) | Capo treno (parametro 1°)[33] | 140 |
| 126 | Conduttore (senza abilitazione a Capo treno) | (Lavoratori da riqualificare) | (34) |

**AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO (PERSONALE DI STAZIONE)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 144 | Agente operativo di movimento e/o gestione[35] | Operatore di movimento e gestione | 158 |
| 159 | Addetto operativo di gestione e/o stazione[36] | Operatore di gestione | 158[37] |
| 144 | Agente operativo di movimento e/o gestione[38] | Operatore di stazione (parametro 2°) | 143 |
| 126 | Addetto di stazione e gestione[26] | Operatore di stazione (parametro 1°) | 139 |
| 126 | Capo manovra | Capo squadra operatori di manovra | 135 |
| 126 | Operatore scambi cabina | Operatore di scambi cabina | 135 |
| 112 | Addetto manovra e scambi | Operatore di manovra | 123 |

[33] In fase di prima applicazione concorrono alla maturazione del periodo di anzianità anche i periodi di svolgimento delle mansioni di capo treno, espletate durante la permanenza nella qualifica di conduttore.

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

[35] Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni di movimento e gestione, esercitano prevalentemente mansioni di movimento non limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento.

[36] Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico.

[37] All'addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione ed il parametro ad esaurimento 175.

[38] Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione, nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento in stazioni di non consistente traffico, ovvero collaborano alla gestione in stazioni di consistente traffico.

**AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 173 | Assistente<br>Programmatore Junior<br>Capo turno operatori | Collaboratore di ufficio | 175 |
| 159 | Segretario<br>Operatore CED<br>Capo sala registrazione dati | Operatore qualificato di ufficio (parametro 2°) | 155 |
| 144 | Addetto a pratiche amministrative | (Lavoratori da riqualificare) | (39) |
| 126 | Impiegato generico | Operatore di ufficio | 130 |

**AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE**

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

**E.1/4 AREA PROFESSIONALE 4^**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 112 | Capo squadra manovali | Capo squadra ausiliari | 121 |
| 126<br>112<br>112<br>112 | Verificatore[40]<br>Coordinatore ausiliari<br>Addetto all'armamento<br>Addetto alla manutenzione | Operatore generico | 116 |
| 112<br>100<br>100<br>100 | Centralinista<br>Commesso<br>Guardia titolare di fermata<br>Cantoniere | Ausiliario | 110 |
| 100<br>100<br>100 | Manovale<br>Usciere<br>Guardiano / Portiere | Ausiliario generico | 100 |

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

[40] Agli attuali verificatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 121.

**Trattamento del personale in C.F.L. già in forza**

Ai lavoratori con contratti di formazione e lavoro in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, in conseguenza della definizione nuova classificazione, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro, verrà attribuita la figura professionale ed il relativo parametro di ingresso, secondo quanto stabilito dalla lettera A "Norme di carattere generale" del presente articolo.

Ai lavoratori con contratti di formazione lavoro in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo il cui periodo formativo è finalizzato all'acquisizione rispettivamente delle figure professionali di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, verranno attribuiti, all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e fino al 31 dicembre 2003, rispettivamente parametri di ingresso delle relative figure professionali (par. 140 - 153 - 140). Dopo dodici mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato verranno attribuiti i parametri retributivi immediatamente superiori a quelli d'ingresso ( par. 158 -165-158).

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione aziendale, i CFL in corso alla data di sottoscrizione del contratto vanno considerati nuovi assunti. Di conseguenza, per essi deve valere quanto è stato determinato o sarà determinato a livello aziendale in applicazione del punto 3 dell'accordo 2 marzo 2000 e successive integrazioni.

Ai CFL che si trasformano in contratto a tempo indeterminato nel periodo transitorio previsto per le aziende in cui dovrà essere rideterminato il salario aziendale, verrà attribuito quello in vigore al momento della sottoscrizione del contratto.

**Dichiarazione a verbale**

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

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

**Dichiarazione a verbale**

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

## ART.3

## DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE A SEGUITO DELL'APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

1) Dalla data di *decorrenza*[41]della nuova classificazione la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:
   a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella allegato 1, colonna A;
   b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella, allegato 1, colonna B, comprensiva dell'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità;
   c) aumenti periodici di anzianità, quali definiti nella tabella allegato 1, colonna C e ferma restando la disciplina di cui all'art. 3 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;
   d) importi del T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione) di cui all'art. 22, comma 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 (allegato 1, colonna D);
   e) indennità di mensa di cui al punto n. 8 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
   f) indennità di funzione per i quadri di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
   g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, primo comma, 2^ alinea, dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
   h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del c.c.n.l. 12 marzo 1980, così come integrato dal punto n. 4 ("trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.") dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 e dall'art. 4 ( "ex nuovo terzo elemento salariale") dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, modificati come segue:
      - l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, terzo periodo dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
      - E' abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti ad personam ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l'attribuzione di un minore importo dell'ex nuovo terzo elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili.

   i) assegni ad personam, eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti ad personam di cui al successivo punto 2).

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

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

2) Ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore della nuova classificazione sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti ad personam pensionabili e non assorbibili, individuati nel valore indicato nella tabella n. 2. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili. Nei casi in cui ai sensi dei punti 3, 4 e 5 della lettera D) dell'art. 2 "Norme di prima applicazione e norme transitorie" si procede alla ricollocazione aziendale, il trattamento ad personam è quello indicato nella tabella n. 2 per qualifiche / figure professionali che abbiano uguali parametri di partenza e di ricollocazione. Ove non ricorra tale situazione il trattamento ad personam sarà determinato nell'eventuale differenza tra la somma degli elementi retributivi richiamati nelle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1 relativi all'attuale qualifica e la somma degli stessi elementi relativi alla nuova figura professionale assegnata.

---

[41] Modificato dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

In caso di attribuzione di un ulteriore parametro retributivo, sarà mantenuto ad personam fino a concorrenza l'eventuale trattamento di miglior favore risultante dalla differenza fra il valore complessivo relativo al nuovo parametro degli elementi di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1) ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento ad personam di cui al presente punto 2). I predetti elementi retributivi andranno considerati al netto degli aumenti derivanti da accordi collettivi o da scatti di anzianità maturati successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione.

3) Secondo quanto previsto dal punto 3), secondo alinea, dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, integrato dal presente accordo, si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzare una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno rapportati alle nuove figure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali ad personam per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

4) La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:
   - compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;
   - premio di risultato di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;
   - altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dal terz'ultimo comma dell'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997.

   Integrazione al punto 3 dell'accordo preliminare 2 marzo 2000

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

## ART. 4

## TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEGLI ADDETTI ALL'AREA OPERATIVA "SERVIZI AUSILIARI DELLA MOBILITA'"

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

Per il personale in forza il giorno precedente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che già svolge le attività ricomprese nell'area operativa "Servizi ausiliari per la mobilità" e/o assegnato, anche successivamente, in tale area operativa, viene mantenuto lo stato giuridico ed economico preesistente, fatto salvo quanto previsto dall'accordo nazionale 27.6.86.

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

## ART. 5

## FERIE

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

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

## ART. 6

## NORME IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alle disposizioni integrative del CCNL previste al punto 4 dell'Accordo preliminare 2 marzo 2000, le parti confermano e precisano quanto segue:

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

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

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

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

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

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

   Al fine di assicurare il pieno rispetto della normativa sui riposi periodici previsti dall'art. 14 dell'Accordo Nazionale 25 luglio 1997, verranno realizzati a livello aziendale esami congiunti a cadenza periodica ed ogni qualvolta, su richiesta anche di una sola parte, si ritenga necessario, attivando, in caso di controversia, le procedure previste all'art.2 lett. B) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991;

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

## ART. 7

## MERCATO DEL LAVORO - RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'articolo 7 dell'Accordo nazionale 11 aprile 1995 e l'articolo 9 dell'Accordo nazionale 25 luglio 1997 sono abrogati e sostituiti dalle seguenti disposizioni:

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

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

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

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

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

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

In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 1, comma 2, punto a) della legge 125/91, eventualmente definendo una percentuale minima di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con accordo a livello aziendale.

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

Inoltre, con l'obiettivo di favorire l'inserimento dei giovani le parti si incontreranno per verificare l'attuazione al settore della normativa da emanarsi da parte del Governo relativa a forme di incentivazione per l'adozione dei part_time "a staffetta", previsti dalla legge 196/97.

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

A) Contratti a termine ex art. 23 legge n.56/87
B) Lavoro a tempo parziale
C) Contratto di formazione e lavoro
D) Lavoro temporaneo
E) Apprendistato

I lavoratori di cui alle citate tipologie di lavoro, esclusi i temporanei, sono computati ai fini dell'accordo nazionale 29.7.1998.

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

## A) CONTRATTI A TERMINE EX ART. 23 LEGGE N. 56/87

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

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

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

   La durata minima è pari a 30 giorni calendariali. La durata massima è pari a 12 mesi, prorogabile per ulteriori 8 mesi nei limiti e con le modalità stabilite dall'articolo 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

## B) LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

a) il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
   - orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro,
   - verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno,
   - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno o ad orario ridotto alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. I predetti periodi saranno determinati previo accordo aziendale.

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

     Nella lettera di assunzione a tempo parziale dovrà comunque essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno;

b) la prestazione media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro contrattuale, ferma restando la garanzia della copertura previdenziale;

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

d) le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 15 del c.c.n.l. 23 luglio 1976;

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

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

g) i lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di

ciascun capo di vestiario, così come stabilito dall'articolo 50 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, è proporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione;

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

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

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

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 95 ore. Il numero massimo delle ore eccedenti effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

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

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

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

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

m) fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 61/2000, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale, al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

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

n) per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio, ferme restando le disposizioni di legge, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio;

o) nel caso di assunzioni con contratto a tempo pieno i lavoratori con contratto a tempo parziale avranno diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 61/2000;

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

q) su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'articolo 3, comma

7 e ss., del D.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale o verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

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

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

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

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

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

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

Per il periodo interessato dall'applicazione delle c.d. "clausole elastiche" al lavoratore verrà attribuita una maggiorazione del 5% sulla retribuzione oraria globale di fatto, tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il TFR;

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

s) rispetto al computo dei lavoratori a tempo parziale, sono fatte salve le norme di legge (art. 6 D.lgs. 25.2.2000, n. 61).

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

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.lgs. n. 61/2000.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

## C) CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

**Premessa**

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

**Procedure di verifica di conformità**

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate a Federtrasporti, Anav, Fenit del nullaosta da parte degli uffici del collocamento.

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

**Durata del contratto ed attività formativa**

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

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

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle professionalità di cui alla lettera a) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 130 ore;
- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle professionalità di cui alla lettera b) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 80 ore.

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

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

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

**Rapporto di lavoro**

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

La durata del periodo di prova sarà pari a:

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

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

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese

individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Retribuzione**

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

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

**Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro**

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

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

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

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

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

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

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

*Ai lavoratori con contratto formazione e lavoro in forza alla data del 27 novembre 2000 e in servizio, come c.f.l., alla data del 1° gennaio 2001, è comunicato, entro il 28 febbraio 2001, il nuovo profilo professionale di destinazione.*[42]

*Dal 1° gennaio 2001 la retribuzione è costituita dagli elementi e dai valori già erogati, integrata degli aumenti retributivi previsti dalla tabella allegata 3. All'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando quanto contenuto all'art.2, lett. F), sarà mantenuta, come assegno ad personam di cui all'art.3, punto 2), l'eventuale differenza fra la somma degli importi di cui sopra e la somma degli stessi elementi spettanti ai sensi della tabella allegata 1;*[43]

*La voce "contingenza + E.D.R." riportata nella tabella allegata 2, relativa al parametro 207, è pari a £.1.057.963;*[44]

*Con la tabella allegata 4 si stabiliscono gli importi retributivi per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro assunti dal 27 novembre 2000.*[45]

## D) LAVORO TEMPORANEO

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

a) incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;
b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività definiti o predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità, fino a quando perduri quest'ultima;

---

[42] Aggiunto dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[43] Aggiunto dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[44] Aggiunto dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

[45] Aggiunto dall'Accordo Nazionale 25 gennaio 2001.

d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Nota a verbale**

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

Per le aziende aderenti ad Anav e Fenit, ai sensi di quanto convenuto nella premessa dell'accordo interconfederale 16 aprile 1998 tra Confindustria, OO.SS. FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI, la presente disciplina sostituisce quest'ultima intesa.

## E) APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

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

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

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

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

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni inquadrate nell'area professionale 1^, 2^ e 3^;

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici di anzianità ed ulteriori deroghe convenute a livello nazionale.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'articolo 16, comma 2 della legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'articolo 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'articolo 2, comma 1, lett. b), del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'articolo 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato articolo 16, comma 2, legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, delle quali 40 saranno dedicate alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

All'apprendista minore di anni 18 non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22 e le ore 6 né il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

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

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

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

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

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa viene determinata come segue:

- dal primo al quindicesimo mese: 85% della retribuzione tabellare a cui vanno aggiunti gli elementi retributivi nazionali previsti dal c.c.n.l.;

- dal sedicesimo al trentesimo mese: 95% della retribuzione tabellare a cui vanno aggiunti gli elementi retributivi nazionali previsti dal c.c.n.l.

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

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

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

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

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

L'articolo 54 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 è abrogato e sostituito dalla presente disciplina.

### F) PERCENTUALE DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE E DEL LAVORO TEMPORANEO

I contratti a termine ivi compresi quelli a part.-time di cui al presente articolo, lettera A), punti1), 2) e 3) ed i contratti di lavoro temporaneo di cui alla precedente lettera D) del presente articolo, possono essere conclusi:

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

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

### G) NORMA FINALE

L'articolo 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e l'articolo 9 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, sono abrogati.

**Nota a verbale**

In considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di rapporti di lavoro flessibili (cd. contratti atipici) le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi in sede di Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 del presente accordo successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse cosicché le parti possano procedere alle eventuali modificazioni/integrazioni della presente disciplina.

## ART. 8

## TRATTAMENTO DI MATERNITA'

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1071, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante.

**Nota a verbale**

La parti concordano che tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma del presente accordo, ed il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari, ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

## ART. 9

## REPERIBILITA'

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

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

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

## ART. 10

## DECORRENZA E DURATA DEL CCNL – AUMENTI RETRIBUTIVI

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

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

a) entro il 28 febbraio 2001 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo;
b) a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per il personale di nuova assunzione e per i contrattisti di formazione e lavoro di cui all'art.2, lett.F).

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

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

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

A partire da luglio 2001 agli aderenti al Fondo "Priamo" di previdenza complementare con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale alla data del 31.12.95, il contributo aziendale è incrementato dell'1%, sulla base retributiva prevista dall'art. 12 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, che andrà successivamente rivisitato in adeguamento alle normative di legge.

Con la medesima decorrenza agli altri lavoratori aderenti sarà riconosciuto il medesimo contributo aggiuntivo dell'1%, il cui costo complessivo sarà a carico delle risorse che saranno rese disponibili per il biennio 2002-2003.

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

## ART. 11

## DICHIARAZIONE DI ESIGIBILITA'

Le parti, fermo restando quanto già previsto nei precedenti artt. 1, 3, punto 4) e nell'Accordo preliminare, punto 4, terza e quarta alinea, considerata l'attuale fase di profondo mutamento del settore, che richiede efficienti revisioni organizzative e la predisposizione di appositi piani di impresa volti al risanamento produttivo, al ridisegno dell'offerta di trasporto e al conseguente sviluppo delle attività gestite, convengono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentati, comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente accordo e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente accordo ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.

In mancanza di comportamenti aziendali coerenti ovvero qualora non si pervenisse a livello aziendale alle intese previste dal presente accordo, verrà attivata la procedura di cui all'art. 2 dell'accordo nazionale 7.2.91.

## Art. 12

## INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

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

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

**ALLEGATO A)**

## DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITA'

### Art. 1
### Campo di applicazione

Le disposizioni di cui al presente Allegato A), che è parte integrante dell'Accordo Nazionale... novembre 2000 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autoferrotranvieri 2000-2003, si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità". Allo stesso trovano applicazione le norme di cui al c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e/o integrazioni relative agli istituti e/o materie non espressamente regolati dalle seguenti disposizioni.

### Art. 2
### Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più' lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11-11-1983, n. 638;
l) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

### Art. 3
### Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Area professionale 1^ e 2^ 6 mesi
Area professionale 3^ 2 mesi
Area professionale 4^ 1 mese

Il periodo indicato per le aree professionali 1^ e 2^ è computato in giorni di calendario. I periodi indicati per le restanti aree professionali sono di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la figura professionale attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità aggiuntive e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

**Art. 4**

**Orario di lavoro**

Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia di orario di lavoro di cui alla legge 15 marzo 1923, n. 692 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

**Art. 5**

**Assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 14.

**Art. 6**

**Aspettativa non retribuita**

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 7 del presente accordo.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

**Art. 7**

**Malattia**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo art. 14.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto a successivo art. 13, ultimo comma.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20-5-1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi

degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

**Periodo di comporto**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto al successivo art. 13, ultimo comma.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

**Trattamento economico di malattia**

Durante il periodo di malattia di cui al presente articolo, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

   1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

   2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;

   3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29-2-1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

**Art. 8**
**Infortunio**

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non

abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal precedente articolo 7, al paragrafo "Periodo di comporto".

Superato il termine di conservazione del posto come sopra indicato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, quest'ultimo rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

**Trattamento economico di infortunio**

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30-6-1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5 al 20;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

**Art. 9**
**Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio**

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai precedenti artt. 7 e 8, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso di infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180 giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

**Art. 10**
**Maternità**

## Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8 marzo 2000, n.53.

Ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente di cui al D.lgs. n.626/1994, a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria pre-parto portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. In tal caso, i restanti quattro mesi di godimento della astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.

Il diritto alla astensione obbligatoria è riconosciuto, previa presentazione di apposita certificazione, anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art.13 della legge n.53/2000, nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La lavoratrice (ovvero il lavoratore relativamente al periodo di astensione obbligatoria post-partum di cui sopra) ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata (ovvero il lavoratore nei termini di cui sopra) nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25-11-1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ed i periodi di astensione facoltativa indennizzata, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa riconosciuto ad entrambi i genitori, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della legge n.53/2000 (pari a 6 mesi continuativi o frazionati, con elevazione complessivamente non superiore a 10 mesi, da godere nei primi 8 anni del bambino), è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice, ovvero il lavoratore nei casi consentiti, ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29-2-1980, n. 33. 'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33. Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore, ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, salvo i casi previsti dall'art.3, comma 4, della legge n.53/2000.

Nei confronti delle lavoratrici/ori assunte/i a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33.

Le disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi od affidatari, ai sensi dell'art.3, comma 5, della legge n.53/2000.

## Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (art.13, comma 1, legge n.53/2000), durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art.10, comma 1, legge n.1204/1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9-12-1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, Legge 26-4-1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

## Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15 giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15-10-1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/ore ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Ai sensi della Legge 31-3-1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

## Art. 11
## Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

## Art. 12
## Obblighi del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un' ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo nazionale e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

## Art.13
## Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1^ e 2^ 60 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3^ 45 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4^ 30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1^ e 2^ 90 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3^ 60 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4^ 45 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:
- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1^ e 2^ 120 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3^ 75 giorni di calendario
- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4^ 60 giorni di calendario

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

## Art. 14
## Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

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

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

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

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

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

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

## Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20-5-1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente allegato A), nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20-5-1970, n. 300.

**Normativa provvedimenti disciplinari**

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

## Art. 15
## Cessione o trasformazione di azienda

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

## Art. 16
## Norma finale

Per quanto non espressamente richiamato nel presente articolato si fa rinvio alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

## NORMA GENERALE DI CONVERSIONE ALL'EURO

1. Considerando quanto disposto:
   - dal secondo periodo del comma 3 dell'art. 4 del Regolamento (CE) n.1103/97 del Consiglio del 17 giugno 1997, sul divieto di utilizzo di tassi inversi derivati dai tassi di conversione;
   - dall'art. 5 del Regolamento di cui sopra sui criteri generali di arrotondamento, per eccesso o per difetto, al centesimo più vicino, per gli importi monetari da pagare o contabilizzare, in sede di conversione, da valori espressi in unità monetarie nazionali in unità di moneta unica europea, e sul principio generale che tali importi espressi in Euro non possono che prevedere due cifre in centesimi;

e tenuto conto di quanto regolato dall'art. 3, comma 1, lettera d) del Dlgs 24 giugno 1998 n. 213 in tema di conversione in Euro di importi in Lire, contenuti in strumenti giuridici diversi dalle norme vigenti, non costituenti autonomi importi valutari da contabilizzare o pagare, la conversione in Euro degli importi in Lire (tutti espressi in migliaia), determinati dalla contrattazione nazionale, avviene attraverso l'utilizzazione dell'arrotondamento per eccesso del 2° decimale qualora il 3° decimale sia 5 o superiore; il 2° decimale viene lasciato inalterato qualora il 3° decimale sia 4 o inferiore.

2. In sede applicativa delle ulteriori conversioni in previsione della definitiva elaborazione dei prospetti paga in Euro, dovrà operarsi nell'ambito di criteri tutelanti il generale principio di equipollenza.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Federtrasporti, Fenit e Anav precisato che l'apporto delle aziende per la copertura della presente ipotesi di accordo è stabilito dal punto 7) dell'accordo preliminare 2 marzo 2000 e preso atto degli impegni assunti dal Governo, Regioni, Autonomie locali con l'intesa del 27 novembre 2000, rilevano che i costi derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo stimati in lit. 460 miliardi complessivi a regime, non trovano soluzione oltre la naturale scadenza del 31 dicembre 2001. Pertanto, ferma restando la riserva di scioglimento di cui alla successiva dichiarazione, procedono alla firma della presente ipotesi accordo solo tenuto conto della volontà espressa dalle Istituzioni medesime di affrontare tale questione entro giugno 2001, congiuntamente ai problemi derivanti dalle dinamiche contrattuali oltre il 2001 con soluzioni strutturali atte a conseguire l'equilibrio finanziario delle imprese.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Federtrasporti, Anav e Fenit, in considerazione che gli impegni assunti dal Governo, Regioni ed Autonomie locali con l'intesa del 27 novembre 2000 sono inscindibilmente collegati con l'applicazione della medesima ipotesi accordo, scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo nazionale entro il 20 dicembre 2000, al fine di conferirne esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi organismi associativi.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.DD. precisano che l'applicazione del presente accordo comporta, per le aziende interessate, che gli intervenbti a sostegno del settore previsti per le regioni a statuto ordinario dovranno trovare adeguata estensione alle aziende associate che esercitano nei territori delle regioni a statuto speciale.

**TABELLA ALLEGATO 1**

| TABELLA RETRIBUTIVA C.C.N.L. 2000 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | A | B | C | D |
| NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PAR. | PAR. | RETRIB. TABELLARE | INDENN. CONTING. + E.D.R. | Ogni A.P.A. | T.D.R. |
| RESPONSABILE UNITA' AMMINISTRATIVA/TECNICA COMPLESSA | 227 | 250 | 1.825.000 | 1.074.240 | 74.188 | 142.857 |
| PROFESSIONAL | 209 | 230 | 1.679.000 | 1.065.738 | 68.253 | 131.429 |
| CAPO UNITA' ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA / TECNICA | 209 | 230 | 1.679.000 | 1.065.738 | 68.253 | 131.429 |
| COORDINATORE DI ESERCIZIO | 191 | 210 | 1.533.000 | 1.057.963 | 62.318 | 120.000 |
| COORDINATORE | 191 | 210 | 1.533.000 | 1.057.963 | 62.318 | 120.000 |
| COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2) | 191 | 210 | 1.533.000 | 1.057.963 | 62.318 | 120.000 |
| CAPO UNITA' TECNICA | 186 | 205 | 1.496.500 | 1.057.963 | 60.834 | 117.143 |
| COORDINATORE DI UFFICIO | 186 | 205 | 1.496.500 | 1.057.963 | 60.834 | 117.143 |
| COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1) | 184 | 202 | 1.474.600 | 1.057.963 | 59.944 | 115.429 |
| SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVA | 175 | 193 | 1.408.900 | 1.050.204 | 57.273 | 110.286 |
| ADDETTO ALL'ESERCIZIO | 175 | 193 | 1.408.900 | 1.050.204 | 57.273 | 110.286 |
| CAPO STAZIONE | 175 | 193 | 1.408.900 | 1.050.204 | 57.273 | 110.286 |
| ASSISTENTE COORDINATORE | 175 | 193 | 1.408.900 | 1.050.204 | 57.273 | 110.286 |
| TECNICO DI BORDO | 173 | 190 | 1.387.000 | 1.050.204 | 56.383 | 108.571 |
| MACCHINISTA (Pos.4) | 173 | 190 | 1.387.000 | 1.050.204 | 56.383 | 108.571 |
| CAPO OPERATORI | 171 | 188 | 1.372.400 | 1.046.568 | 55.789 | 107.429 |
| MACCHINISTA (Pos.3) | 166 | 183 | 1.335.900 | 1.046.568 | 54.305 | 104.571 |
| OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4) | 166 | 183 | 1.335.900 | 1.046.568 | 54.305 | 104.571 |
| OPERATORE CERTIFICATORE | 164 | 180 | 1.314.000 | 1.044.849 | 53.415 | 102.857 |
| COORDINATORE DELLA MOBILITA' | 162 | 178 | 1.299.400 | 1.044.849 | 52.822 | 101.714 |
| COLLABORATORE DI UFFICIO | 159 | 175 | 1.277.500 | 1.044.849 | 51.931 | 100.000 |
| OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3) | 159 | 175 | 1.277.500 | 1.044.849 | 51.931 | 100.000 |
| OPERATORE TECNICO | 154,4 | 170 | 1.241.000 | 1.044.849 | 50.448 | 97.143 |
| ADDETTO ALLA MOBILITA' | 154,4 | 170 | 1.241.000 | 1.044.849 | 50.448 | 97.143 |
| MACCHINISTA (Pos.2) | 150 | 165 | 1.204.500 | 1.039.009 | 48.964 | 94.286 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CAPO TRENO (Pos.3) | 150 | 165 | 1.204.500 | 1.039.009 | 48.964 | 94.286 |
| OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2) | 145 | 160 | 1.168.000 | 1.039.009 | 47.480 | 91.429 |
| OPERATORE DI GESTIONE | 144 | 158 | 1.153.400 | 1.039.009 | 46.887 | 90.286 |
| OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos2) | 144 | 158 | 1.153.400 | 1.039.009 | 46.887 | 90.286 |
| OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE | 144 | 158 | 1.153.400 | 1.039.009 | 46.887 | 90.286 |
| CAPO TRENO (Pos.2) | 144 | 158 | 1.153.400 | 1.039.009 | 46.887 | 90.286 |
| OPERATORE QUAL. DI UFFICIO (Pos.2) | 141 | 155 | 1.131.500 | 1.033.152 | 45.996 | 88.571 |
| ASSISTENTE ALLA CLIENTELA | 140 | 154 | 1.124.200 | 1.033.152 | 45.700 | 88.000 |
| MACCHINISTA (Pos.1) | 139 | 153 | 1.116.900 | 1.033.152 | 45.403 | 87.429 |
| OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA' | 137 | 151 | 1.102.300 | 1.033.152 | 44.809 | 86.286 |
| OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2) | 130 | 143 | 1.043.900 | 1.033.152 | 42.435 | 81.714 |
| OPERATORE QUAL. DI UFFICIO (Pos.1) | 127 | 140 | 1.022.000 | 1.033.152 | 41.545 | 80.000 |
| OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1) | 127 | 140 | 1.022.000 | 1.033.152 | 41.545 | 80.000 |
| OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1) | 127 | 140 | 1.022.000 | 1.033.152 | 41.545 | 80.000 |
| CAPO TRENO (Pos.1) | 127 | 140 | 1.022.000 | 1.033.152 | 41.545 | 80.000 |
| OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1) | 126 | 139 | 1.014.700 | 1.033.152 | 41.248 | 79.429 |
| OPERATORE DELLA MOBILITA' | 125 | 138 | 1.007.400 | 1.033.152 | 40.952 | 78.857 |
| CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA | 123 | 135 | 985.500 | 1.026.599 | 40.061 | 77.143 |
| OPERATORE DI SCAMBI CABINA | 123 | 135 | 985.500 | 1.026.599 | 40.061 | 77.143 |
| OPERATORE DI UFFICIO | 118 | 130 | 949.000 | 1.026.599 | 38.578 | 74.286 |
| OPERATORE DI MANUTENZIONE | 118 | 130 | 949.000 | 1.026.599 | 38.578 | 74.286 |
| COLLABORATORE DI ESERCIZIO | 117 | 129 | 941.700 | 1.026.599 | 38.281 | 73.714 |
| OPERATORE DI MANOVRA | 112 | 123 | 897.900 | 1.026.599 | 36.500 | 70.286 |
| CAPO SQUADRA AUSILIARI | 110 | 121 | 883.300 | 1.021.495 | 35.907 | 69.143 |
| OPERATORE GENERICO | 105 | 116 | 846.800 | 1.021.495 | 34.423 | 66.286 |
| AUSILIARIO | 100 | 110 | 803.000 | 1.021.495 | 32.643 | 62.857 |
| AUSILIARIO GENERICO | 91 | 100 | 730.000 | 1.015.000 | 29.675 | 57.143 |

**TABELLA ALLEGATO 2**

| PAR | PRECEDENTI FIGURE PROFESSIONALI | NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PAR | AD PERSONAM | PER OGNI A.P.A. |
|---|---|---|---|---|---|
| 225 | ANALISTA DI SISTEMA | PROFESSIONAL | 230 | 148.094 | 5.191 |
| 206 | ANALISTA PROGRAMMATORE | COORDINATORE DI UFFICIO con parametro ad esaurimento | 207 | 163.742 | 5.880 |
| 188 | CAPO TECNICO | CAPO UNITA' TECNICA | 205 | 15.708 | 534 |
| 188 | CAPO UFFICIO | COORDINATORE DI UFFICIO | 205 | 15.708 | 534 |
| 188 | PROGRAMMATORE | SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO | 193 | 117.924 | 4.095 |
| 188 | ASSISTENTE 1°cl.<br>ex c.c.n.l. 23.7.76 ad esaurimento | ex ASSISTENTE 1° CON PARAMETRO ad esaurimento | 193 | 117.924 | 4.095 |
| 173 | CAPO OPERAI | CAPO OPERATORI | 188 | 23.157 | 681 |
| 173 | ASSISTENTE/PROGRAMMATORE JUNIOR/ CAPO TURNO OPERAI | COLLABORATORE DI UFFICIO | 175 | 127.204 | 4.484 |
| 159 | OPERAIO TECNICO/CAPO SQUADRA OP./COORD.MANUT.ARMAM. | OPERATORE TECNICO | 170 | 39.872 | 1.453 |
| 159 | ADDETTO OPERATIVO DI GESTIONE e/o STAZIONE | OPERATORE DI GESTIONE | 158 | 140.169 | 4.174 |
| 159 | SEGRETARIO/OPERATORE CED/CAPO SALA REG.DATI | OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2) | 155 | 169.640 | 5.904 |
| 144 | AGENTE OPERATIVO DI MOVIMENTO e/o GESTIONE | OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2) | 143 | 128.256 | 4.569 |
| 144 | ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE | LAVORATORI DA RIQUALIFICARE con parametro ad esaurimento | 140 | 151.870 | 5.459 |
| 144 | OPERAIO QUALIFICATO | OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1) | 140 | 151.870 | 5.459 |
| 126 | CAPO MANOVRA | CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA | 135 | 35.922 | 1.067 |
| 126 | OPERATORE SCAMBI CABINA | OPERATORE DI SCAMBI CABINA | 135 | 35.922 | 1.067 |
| 126 | IMPIEGATO GENERICO | OPERATORE DI UFFICIO | 130 | 75.279 | 2.551 |
| 126 | OPERAIO GENERICO | OPERATORE DI MANUTENZIONE | 130 | 75.279 | 2.551 |
| 112 | CAPO SQUADRA MANOVALI | CAPO SQUADRA AUSILIARI | 121 | 23.338 | 652 |
| 126 | VERIFICATORE | OPERATORE GENERICO CON PARAMETRO ad esaurimento | 121 | 151.226 | 5.222 |
| 112 | COORDINATORE AUSILIARI/ADD.MANUTENZ./ADD.ARMAMEN. | OPERATORE GENERICO | 116 | 62.695 | 2.136 |
| 112 | CENTRALINISTA | AUSILIARIO | 110 | 109.924 | 3.781 |
| 100 | PORTIERE/USCIERE/MANOVALE/GUARDIANO | AUSILIARIO GENERICO | 100 | 86.028 | 2.967 |

| PAR | PRECEDENTI FIGURE PROFESSIONALI | NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PAR. | RETRIBUZ. TABELLARE | INDENNITA' DI CONT. + EDR | A.P.A. 1 | T.D.R. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 206 | ANALISTA PROGRAMMATORE | COORDINATORE DI UFFICIO con parametro ad esaurimento | 207 | 1.511.100 | 1.057.953 | 61.361 | 118.286 |
| 188 | COORDINATORE DI STAZIONE | COORDINATORE FERROVIARIO con parametro ad esaurimento | 207 | 1.511.100 | 1.057.953 | 61.361 | 118.286 |

**TABELLA ALLEGATO 3**

Tabella da valere per il computo dei nuovi trattamenti ad personam non definiti nella tabella allegata 2, nonché per la retribuzione tabellare da erogare dal 1 gennaio 2001 ai C.F.L. in servizio alla data del 1 gennaio 2001 assunti in data anteriore al 27 novembre 2000.

| LIVELLO | RETRIBUZIONE TABELLARE AL 31.12.2000 | RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 01.01.2001 |
|---|---|---|
| 1 | 1.610.398 | 1.808.511 |
| 2 | 1.474.410 | 1.655.794 |
| 3 | 1.345.577 | 1.511.112 |
| 4 | 1.238.218 | 1.390.545 |
| 5 BIS | 1.188117 | 1.334.281 |
| 5 | 1.138015 | 1.278.015 |
| 6 | 1.030.015 | 1.157.448 |
| 7 | 901.823 | 1.012.766 |
| 8 | 801.620 | 900.236 |
| 9 | 715733 | 803.783 |

## TABELLA RETRIBUZIONI PER DIPENDENTI ASSUNTI CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO DALLA DATA DEL 27 NOVEMBRE 2000

| AREA | NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PAR | RETRIBUZ. TABELL. | INDEN. DI CONTING. + E.D.R. | T.D.R. |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | RESPONSABILE UNITA' AMM.VA TECNICA COMPLESSA | 220 | 1.606.000 | 1.065.738 | 125.714 |
| | PROFESSIONAL | 200 | 1.460000 | 1.057.963 | 114.286 |
| | CAPO UNITA' ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA / TECNICA | 200 | 1.460.000 | 1.057.963 | 114.286 |
| 2 | COORDINATORE DI ESERCIZIO | 190 | 1.387.000 | 1.050.204 | 108.571 |
| | COORDINATORE | 190 | 1.387.000 | 1.050.204 | 108.571 |
| | COORDINATORE FERROV. Pos.2) | = | = | = | = |
| | CAPO UNITA' TECNICA | 185 | 1.350.500 | 1.046.568 | 105.714 |
| | COORDINATORE DI UFFICIO | 185 | 1.350.500 | 1.046.568 | 105.714 |
| | COORDINATORE FERROV. (Pos.1) | 182 | 1.328.600 | 1.046.568 | 104.000 |
| | SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTR. | 173 | 1.262.900 | 1.044.849 | 98.857 |
| | ADDETTO ALL'ESERCIZIO | 173 | 1.262.900 | 1.044.849 | 98.857 |
| | CAPO STAZIONE | 173 | 1.262.900 | 1.044.849 | 98.857 |
| | ASSISTENTE COORDINATORE | 173 | 1.262.900 | 1.044.849 | 98.857 |
| | CAPO OPERATORI | 168 | 1.226.400 | 1.039.009 | 96.000 |
| | COORDINATORE DELLA MOBILITA' | 158 | 1.153.400 | 1.039.009 | 90.286 |
| | ADDETTO ALLA MOBILITA' | 150 | 1.095.000 | 1.033.152 | 85.714 |
| 3 | TECNICO DI BORDO | = | = | | = |
| | MACCHINISTA (Pos.4) | = | = | = | = |
| | MACCHINISTA (Pos.3) | = | = | = | = |
| | OPERATORE DI ESERCIZIO(Pos.4) | = | = | = | = |
| | OPERATORE CERTIFICATORE | 170 | 1.241.000 | 1.044.849 | 97.143 |
| | COLLABORATORE DI UFFICIO | 165 | 1.204.500 | 1.039.009 | 94.286 |
| | OPERATORE DI ESERCIZIO Pos.3) | = | = | = | = |
| | OPERATORE TECNICO | 160 | 1.168.000 | 1.039.009 | 92.429 |
| | MACCHINISTA (Pos.2) | = | = | = | = |
| | CAPO TRENO (Pos.3) | = | = | = | = |
| | OPERATORE QUALIFICATO DI MANUTENZIONE (Pos.2) | = | = | = | = |
| 3 | OPERATORE DI GESTIONE | 148 | 1.080.400 | 1.033.152 | 84.571 |
| | OPERATORE DI ESERCIZIO(Pos.2) | = | = | = | = |
| | OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE | 148 | 1.080.400 | 1.033.152 | 84.571 |
| | CAPO TRENO (Pos.2) | = | = | = | = |
| | OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2) | = | = | = | = |
| | ASSISTENTE ALLA CLIENTELA | 144 | 1.051.200 | 1.033.152 | 82.286 |
| | MACCHINISTA (Pos.1) | 147 | 1.073.100 | 1.033.152 | 84.000 |
| | OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA' | 141 | 1.029.300 | 1.033.152 | 80.571 |
| | OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2) | = | = | = | = |
| | OPERATORE QUAL.D'UFF. (Pos.1) | 130 | 949.000 | 1.026.599 | 74.286 |
| | OPERATORE DI ESERCIZIO Pos.1) | 134 | 976.200 | 1.026.599 | 76.571 |
| | OPERATORE QUALIFICATO DI MANUTENZIONE (Pos.1) | 130 | 949.000 | 1.026.599 | 74.286 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | CAPO TRENO (Pos.1) | 134 | 976.200 | 1.026.599 | 76.571 |
| | OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1) | 129 | 941.700 | 1.026.599 | 73.714 |
| | OPERATORE DELLA MOBILITA' | 128 | 931.400 | 1.026.599 | 73.143 |
| | CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA | 125 | 912.500 | 1.026.599 | 71.429 |
| | OPERATORE DI SCAMBI CABINA | 125 | 912.500 | 1.026.599 | 71.429 |
| | OPERATORE DI UFFICIO | 120 | 876.000 | 1.021.495 | 68.571 |
| | OPERATORE DI MANUTENZIONE | 120 | 876.000 | 1.021.495 | 68.571 |
| | COLLABORATORE DI ESERCIZIO | 119 | 865.700 | 1.021.495 | 68.000 |
| | OPERATORE DI MANOVRA | 113 | 824.900 | 1.021.495 | 54.571 |
| 4 | CAPO SQUADRA AUSILIARI | = | = | = | = |
| | OPERATORE GENERICO | = | = | = | = |
| | AUSILIARIO | = | = | = | = |
| | AUSILIARIO GENERICO | = | = | = | = |

## SOMMARIO

**ART. 1** ..... **2**
**RELAZIONI INDUSTRIALI** ..... **2**
Il sistema concertativo ..... 2
Il sistema di relazioni industriali ..... 2
Le politiche formative ..... 3
**ART. 2** ..... **4**
**NORME RELATIVE ALLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO E DELLA MOBILITÀ** ..... **4**
A) Norme di carattere generale ..... 4
B) Classificazione ..... 7
AREA PROFESSIONALE 1^ ..... 7
MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI ..... 7
DECLARATORIA ..... 7
PROFILI E PARAMETRI ..... 7
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 8
MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE ..... 8
DECLARATORIA ..... 8
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 8
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO ..... 8
PROFILI E PARAMETRI ..... 8
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 8
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO ..... 8
PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) ..... 8
PROFILI E PARAMETRI ..... 8
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 9
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO ..... 9
(PERSONALE DI STAZIONE) ..... 9
PROFILI E PARAMETRI ..... 9
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 9
AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI ..... 9
PROFILI E PARAMETRI ..... 9
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 9
AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI ED OFFICINE ..... 9
PROFILI E PARAMETRI ..... 10
AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 10
AREA OPERATIVA: SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITA' ..... 10
PROFILI E PARAMETRI ..... 10
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 10
MANSIONI OPERATIVE ..... 10
DECLARATORIA ..... 10
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 10
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO ..... 10
PROFILI E PARAMETRI ..... 10
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 11
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO ..... 11
PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) ..... 11
PROFILI E PARAMETRI ..... 11
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 11
AREA OPERATIVA ESERCIZIO : SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO ..... 11

(PERSONALE DI STAZIONE) ..... 11
PROFILI E PARAMETRI ..... 11
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 12
AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI ..... 12
PROFILI E PARAMETRI ..... 12
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 12
AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE IMPIANTI ED OFFICINE ..... 12
PROFILI E PARAMETRI ..... 12
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 13
AREA OPERATIVA: SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITA' ..... 13
PROFILI E PARAMETRI ..... 13
AREA PROFESSIONALE 4^ ..... 14
MANSIONI GENERICHE ..... 14
DECLARATORIA ..... 14
AREA PROFESSIONALE 4^ ..... 14
MANSIONI GENERICHE ..... 14
PROFILI E PARAMETRI ..... 14
C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi: ..... 15
C.1/1 ..... 15
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 15
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO ..... 15
C.1/2 ..... 15
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 15
AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI ED OFFICINE ..... 15
C.1/3 ..... 15
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 15
AREA OPERATIVA:AMMINISTRAZIONE E SERVIZI ..... 15
C.1/4 ..... 16
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 16
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO (PERSONALE DI STAZIONE) ..... 16
C.1/5 ..... 16
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 16
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITAN0 PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) ..... 16
C.1/6 ..... 16
AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 16
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) ..... 16
C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva ..... 17
C.2/2 Determinazione del periodo di condotta effettiva ..... 17
C.2/3 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Capo treno. 18
C.2/4 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione ..... 19
C.2/5 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio ..... 20
C.2/6 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato ..... 20
D) Norme di prima applicazione e norme transitorie ..... 22
E) Tabelle di derivazione ..... 24
E.1/1 AREA PROFESSIONALE 1^ ..... 24
E.1/2 AREA PROFESSIONALE 2^ ..... 24

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO ..... 24
AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO - PERSONALE VIAGGIANTE ..... 24
AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO - PERSONALE DI STAZIONE ..... 24
AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA AMMINISTRAZIONE E SERVIZI25
AREA PROFESSIONALE 2^ - AREA OPERATIVA MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE ..... 25
E 1/3 AREA PROFESSIONALE 3^ ..... 25
AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO ..... 25
AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) ..... 25
AREA PROFESSIONALE 3^- AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) ..... 25
AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FERROVIARIO E METROPOLITANO (PERSONALE DI STAZIONE) ..... 26
AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI27
AREA PROFESSIONALE 3^ - AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE, IMPIANTI E OFFICINE ..... 27
E.1/4 AREA PROFESSIONALE 4^ ..... 27
Trattamento del personale in C.F.L. già in forza ..... 28
**ART.3 ..... 29**
**DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE A SEGUITO DELL'APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE ..... 29**
**ART. 4 ..... 30**
**TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEGLI ADDETTI ALL'AREA OPERATIVA "SERVIZI AUSILIARI DELLA MOBILITA'" ..... 30**
**ART. 5 ..... 30**
**FERIE ..... 30**
**ART. 6 ..... 30**
**NORME IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO ..... 30**
**ART. 7 ..... 31**
**MERCATO DEL LAVORO - RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE ..... 31**
**A) CONTRATTI A TERMINE EX ART. 23 LEGGE N. 56/87 ..... 33**
**B) LAVORO A TEMPO PARZIALE ..... 33**
**C) CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO ..... 36**
Premessa ..... 36
Procedure di verifica di conformità ..... 36
Durata del contratto ed attività formativa ..... 36
Rapporto di lavoro ..... 36
Retribuzione ..... 37
Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro ..... 38
**D) LAVORO TEMPORANEO ..... 38**
Nota a verbale ..... 39
**E) APPRENDISTATO ..... 40**
**F) PERCENTUALE DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE E DEL LAVORO TEMPORANEO ..... 42**
**G) NORMA FINALE ..... 42**
Nota a verbale ..... 42
**ART. 8 ..... 42**
**TRATTAMENTO DI MATERNITA' ..... 42**
Nota a verbale ..... 42

**ART. 9** ..... **42**
**REPERIBILITA'** ..... **42**
**ART. 10** ..... **43**
**DECORRENZA E DURATA DEL CCNL – AUMENTI RETRIBUTIVI** ..... **43**
**ART. 11** ..... **43**
**DICHIARAZIONE DI ESIGIBILITA'** ..... **43**
**Art. 12** ..... **44**
**INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI** ..... **44**
**ALLEGATO A)** ..... **45**
**ALLEGATO A)** ..... **45**
DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITA' ..... 45
Art. 1 ..... 45
Campo di applicazione ..... 45
Art. 2 ..... 45
Assunzione ..... 45
Art. 3 ..... 45
Periodo di prova ..... 45
Art. 4 ..... 46
Orario di lavoro ..... 46
Art. 5 ..... 46
Assenze ..... 46
Art. 6 ..... 46
Aspettativa non retribuita ..... 46
Art. 7 ..... 46
Malattia ..... 46
Periodo di comporto ..... 47
Trattamento economico di malattia ..... 47
Art. 8 ..... 47
Infortunio ..... 47
Trattamento economico di infortunio ..... 48
Art. 9 ..... 48
Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio ..... 48
Art. 10 ..... 48
Maternità ..... 48
Astensione dal lavoro ..... 49
Permessi per assistenza al bambino ..... 50
Normativa ..... 50
Art. 11 ..... 51
Sospensione ..... 51
Art. 12 ..... 51
Obblighi del prestatore di lavoro ..... 51
Art.13 ..... 51
Preavviso ..... 51
Art. 14 ..... 52
Provvedimenti disciplinari ..... 52
Codice disciplinare ..... 52
Normativa provvedimenti disciplinari ..... 53
Art. 15 ..... 53
Cessione o trasformazione di azienda ..... 53
Art. 16 ..... 53
Norma finale ..... 53

**NORMA GENERALE DI CONVERSIONE ALL'EURO** ..... **54**
**TABELLA ALLEGATO 1** ..... **55**
**TABELLA RETRIBUTIVA C.C.N.L. 2000** ..... **55**
A ..... 55
**TABELLA ALLEGATO 2** ..... **57**
**TABELLA ALLEGATO 3** ..... **59**