

## IPOTESI DI ACCORDO 18 NOVEMBRE 2004

(firmato il 14 dicembre 2004)

Addì 14 dicembre 2004, presso la sede dell'ASSTRA (Piazza Cola di Rienzo 80/A- Roma), si sono

incontrate le OO.DD. ASSTRA ed ANAV e l'Organizzazione Sindacale FAISA CISAL per procedere

alla stesura e alla sottoscrizione del testo definitivo dell'Ipotesi di Accordo sottoscritta 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. È 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. È esigenza condivisa quella di avviare, nelle sedi 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. È 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. È 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 – 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.

452

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 CCNL, 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

453

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 risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente

a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

– *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate,

che contempli giornate o periodi a tempo pieno o ad orario ridotto alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro. Tale combinazione sarà oggetto di esame congiunto

tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali.

Ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta a livello

nazionale o eventualmente aziendale, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto

a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante

dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

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

di proporzionalità.

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità

e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche

con riferimento a turni articolati su una sola delle due fasce orarie prestabilite così determinate:

prima fascia da inizio servizio fino alle ore 13, con possibilità di estensione fino alle ore 14 per

oggettive esigenze aziendali previa informativa alle rappresentanze sindacali aziendali; la seconda

dalle ore 14 a fine servizio.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la prestazione è effettuata in modo continuativo,

sia per i servizi urbani che per quelli extraurbani, fatta salva la possibilità a livello aziendale

di concordare tra le parti aziendali le modalità di svolgimento non continuativo per tipologie

particolari di servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione lavorativa nel part-time orizzontale si intende effettuata in

454

modo continuativo quando la stessa sia resa nell'ambito di un impegno giornaliero così determinato:

- per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;
- per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, così come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto

alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno;

b) la prestazione giornaliera del part-time orizzontale non potrà essere inferiore 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.

455

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  
456

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 pro-

457

fessionali 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 di 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori delle aree professionali 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>;
- di 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori dell'area professionale 4<sup>a</sup>.

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

458

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<sup>a</sup>; di 20 punti per le figure incluse nell'area

professionale 2<sup>a</sup>; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3<sup>a</sup>. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e capo-treno la riduzione è di 6 punti parametrici.

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.

459

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

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore

non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni

di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera

durata per i contratti fino a 18 mesi.

Le assenze per malattia e infortunio, superiori a 10 giorni contributivi comportano un corrispondente

prolungamento del contratto di inserimento ferma restando la durata massima di 18 mesi.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di

inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà

il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.

Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito, dalle aziende, un trattamento pari alla quota giornaliera

della retribuzione spettante ai sensi del primo periodo del paragrafo intitolato "Retribuzione".

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza,

quanto erogato dall'azienda.

#### *8. Limitazioni sull'utilizzo*

La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende

che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto

in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere

nei 18 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati

per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta

di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

#### D) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva,

le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire –attraverso il tempestivo

utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile – lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

La presente regolamentazione diventerà, pertanto, pienamente operativa nelle singole regioni,

quando saranno emanate le discipline regionali relative ai profili formativi ex art. 49, comma 5,

del D.lgs 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.

460

#### *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 che 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 1° 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.

461

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<sup>a</sup> 2<sup>a</sup>

e 3<sup>a</sup>.

462

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 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%

463

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 servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei ventiquattro

mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del

periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile

(ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per

i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto

a scadere un solo contratto di apprendistato.

#### E) LAVORO SOMMINISTRATO

L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte a necessità eccezionali od

occasionalità 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<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> 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.

464

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:

- 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.

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:

465

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 così 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 così 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)

466

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)"

467

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.

468

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.

469

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare) della scala parametrica

è incrementato di 105 lordi alle seguenti decorrenze:

- 01.12.2004: 40 euro
- 01.06.2005: 30 euro

- 01.09.2005: 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.

Art. 12 – Stesura del testo unico

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo

testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro 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.

Art. 13 – Esigibilità

Le parti, considerati gli obiettivi contenuti nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo si impegnano

ad ottenere dai propri iscritti e 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.

Art. 14 – Inscindibilità delle norme contrattuali

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

costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 15 – Decorrenza e durata

La presente ipotesi di accordo, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli, decorre

dalla data del 18 novembre 2004 e avrà scadenza al 31 dicembre 2005 per la parte economica

e al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

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, UITLTRASPORTI scioglieranno la riserva sul presente accordo nazionale entro il 21 dicembre 2004.*

*FAISA CISAL scioglierà 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.*

470