

## **ACCORDO NAZIONALE 11 APRILE 1995**

Addì, 11 aprile 1995, in Roma

tra

la FEDERTRASPORTI, l'ANAC, la FENIT

e

la FILT-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI settore autoferrotranvieri ed internavigatori

visti

- il verbale d'intesa del 13 dicembre 1994 e il verbale d'incontro del 9 marzo 1995;  
- le note del 16 febbraio 1995 e del 28 marzo 1995, relative allo scioglimento delle riserve sull'esecutività dell'ipotesi di accordo del 13 dicembre 1994, unitamente alla bozza del  
- l'invito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, comunicato con nota del 3 aprile 1995;  
è stata elaborata, così come convenuto in occasione dell'ipotesi di accordo 13 dicembre 1994, la seguente definitiva stesura del testo contrattuale che tiene conto dei chiarimenti e delle integrazioni concordati dalle parti.

Il presente testo sostituisce, quindi, a tutti gli effetti l'ipotesi di accordo 13 dicembre 1994.

Il protocollo di intenti del 3 novembre 1994, il verbale d'intesa del 13 dicembre 1994 e il verbale di incontro del 9 marzo 1995 vengono riportati in allegato.

### **Art. 1 - Pari opportunità ed azioni positive**

Si costituisce a livello nazionale, in armonia con quanto previsto dalla normativa U.E. e dalla legislazione nazionale in tema di pari opportunità uomo-donna ed azioni positive nel lavoro, un comitato unilaterale paritetico che si dovrà riunire minimo tre volte l'anno, con funzioni di osservatorio per l'individuazione di strumenti atti a garantire l'effettiva parità uomo-donna nel lavoro.

Il comitato avvanzerà proposte, per tale finalità, sulle parti normative del C.C.N.L., per la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne, promuovendo coerenti sperimentazioni di azioni positive.

I comitati esistenti al livello aziendale faranno riferimento a quello costituito a livello nazionale.

Il comitato nazionale verrà formato da quattro rappresentanti datoriali e altrettanti rappresentanti sindacali.

### **Art. 2 - Sicurezza sul lavoro, attività nocive**

Le parti convengono sulla esigenza di realizzare una intesa quadro, con particolare riferimento alle norme di legge., alle direttive U.E. ed all'ultimo *decreto legislativo n. 626 del 1994*.

In tale quadro potranno essere considerate, tra l'altro, le problematiche riguardanti i requisiti fisici ai fini della garanzia dell'esercizio e la individuazione di eventuali fattispecie da ricondurre alle malattie professionali.

### **Art. 3 - Portatori di handicap**

Con riferimento a quanto previsto dalla *legge 5 febbraio 1992, n. 104*, e ferma restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, le parti interverranno sulle autorità competenti affinché, al fine di agevolare gli utenti portatori di handicap, pongano in essere concreti interventi atti ad eliminare o superare le barriere architettoniche e ogni fattore limitativo all'uso del mezzo pubblico.

### **Art. 4 - Permessi parentali**

Per la malattia del bambino, entro i primi tre anni di vita, spettano alla madre lavoratrice, dietro presentazione di certificato medico, un numero massimo di permessi retribuiti, pari complessivamente nel triennio a dieci giornate intere, frazionabili a richiesta in mezza giornate.

Il permesso predetto spetta, in alternativa, al padre, ove la madre lavoratrice rinunci alla fruizione dello stesso con apposita nota comunicata sia all'azienda della lavoratrice che a quella del padre.

### **Art. 5 - Tossicodipendenti ed etilisti**

Dopo l'ultimo comma dell'articolo 13 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 aggiungere i seguenti commi.

"Ove il programma terapeutico di riabilitazione lo consenta, il lavoratore tossicodipendente a tempo indeterminato, può avanzare all'azienda formale richiesta, corredata dalla relativa documentazione, per ottenere una diversa posizione di lavoro idonea alle proprie capacità lavorative nonché alla possibilità di prosecuzione della terapia di recupero. Ove possibile, l'azienda farà ricorso alle procedure di cui al penultimo comma dell'articolo 3 del regolamento allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1993 n. 148, a seconda delle condizioni del lavoratore interessato.

I periodi di aspettativa non retribuita e/o quelli trascorsi nella nuova posizione di lavoro assegnata ai sensi del comma che precede non possono eccedere complessivamente la durata del programma di riabilitazione e, comunque, il limite di 3 anni.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, troveranno applicazione i due comuni che precedono".

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

#### **Art. 6 - Volontariato**

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto n. 1991, n. 226, le parti concordano che il lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato e iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni in atto aziendali.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

#### **Art. 7 - Mercato del lavoro - Contratti atipici**

Le parti convengono sull'opportunità dell'introduzione nel settore dei contratti di lavoro atipici di seguito regolamentati, al fine di contribuire allo sviluppo e al rilancio del pubblico servizio di trasporto.

Data la portata innovativa dei relativi istituti contrattuali, le parti convengono altresì di procedere ad una verifica della loro attuazione, anche allo scopo di assumere le conseguenti determinazioni nell'ambito del rinnovo del presente contratto.

In questo contesto, sono fatte salve le eventuali discipline introdotte contrattualmente a livello aziendale.

#### A) - Contratto a termine ex art. 23, legge n. 56 del 1987

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 e dall'articolo 61 del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

Le parti concordano che contratti a tempo determinato possono essere attivati nei casi previsti dalle disposizioni indicate al capoverso che precede nonché, ai sensi dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 nelle seguenti casistiche:

- 1) nel caso di concomitanti assenze per ferie, malattia, maternità, aspettativa;
- 2) per l'esecuzione di lavoro predeterminati nel tempo, a carattere temporaneo, che non sia possibile eseguire in base ai normali programmi di lavoro.

La durata minima del contratto a termine è pari a 30 giorni calendariali.

La durata massima è pari a 10 mesi.

L'azienda darà adeguata informativa preventiva scritta alle r.s.a., ovvero alle r.s.u. se costituite, sull'istituzione dei contratti a termine.

#### B) - Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalla legge n. 863 del 19 dicembre 1984, dalle vigenti disposizioni anche contrattuali ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'articolo 5 della citata legge, nonché dalla seguente disciplina:

- a) 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).
- 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) La variazione con carattere di continuità dell'orario di lavoro, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere concordata per iscritto col lavoratore interessato.
- d) 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.
- e) Le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 15 del C.C.N.L. 23 luglio 1976, in relazione alla lettera di assunzione ed alle eventuali modifiche di cui alla lettera c).
- f) Per i tempi relativi alle operazioni accessorie e complementari all'attività di guida del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
- g) Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta e alla diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli articoli 20/A, 21/A (Federtrasporti, Femit) e 20/B e 21/B (Anac), e successive modificazioni, del C.C.N.L. 23 luglio 1976.
- h) 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 di cui al punto c) che precede.

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

l) Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni vigenti.

m) Laddove, per effetto di condizioni esterne, si verificano eventuali eccedenze dell'orario di cui alle lettere a) e c), queste andranno retribuite con la maggiorazione del 9%, nei limiti di 8 ore mensili per i part-time orizzontali e di 88 ore annuali per i part-time verticali. Il lavoro festivo sarà retribuito con la maggiorazione del 18%.

n) fermo restando il consenso dell'azienda, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello parziale per un determinato periodo di tempo.

o) Per quanto attiene il part-time nel settore movimento, 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.

p) Nel caso di assunzioni con contratto a tempo pieno i lavoratori con contratto a tempo parziale avranno diritto di precedenza.

Contratti a termine ed a tempo parziale

I contratti a termine di cui al paragrafo A), punti 1 e 2, ed i contratti a tempo parziale di cui al paragrafo B), possono essere conclusi:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 30% 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 20% 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 15% 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.

### C) - Contratto di formazione e lavoro <sup>1</sup>

Premessa

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per le qualifiche di assunzione nonché per le qualifiche iniziali per ogni settore organizzativo, (condotta-guida, movimento, officina, deposito, uffici, ecc.) e con esclusione delle qualifiche apicali con responsabilità diretta di comando, 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 articolo 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., Anac, Fenit del nullaosta da parte degli uffici del collocamento.

Durata del contratto ed attività formativa

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

a) le professionalità inquadrare nei livelli dal 1° al 3° sono considerate "elevate";

b) le professionalità inquadrare nei livelli dal 4° al 8° sono considerate "intermedie";

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

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

---

<sup>1</sup> In data 13 luglio 1995 è stato siglato un *Addendum* all'art. 7, lettera c, del presente accordo convenendo le seguenti integrazioni e modificazioni:

1) Il primo capoverso del paragrafo "Procedura di verifica di conformità" è seguito dal presente: "Dovrà in ogni caso farsi riferimento ai contenuti della circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 42 del 23-marzo 1991".

2) Il quarto capoverso del paragrafo "limitazione dell'utilizzo dei cfl" è sostituito dal seguente: "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".

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualifiche 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, lett. 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 anti-infortunistica.

I contratti di cui all'articolo 16, comma 2, lett. b) della *legge n. 451 del 1994* possono essere stipulati sia per le qualificazioni corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate ad eccezione delle qualificazioni inquadrato nel nono livello, con le quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'articolo 8, comma 5, della *legge n. 407 del 1990*. Ai fini di cui al presente paragrafo C) si considerano, quindi di assunzione nonché iniziali per ogni settore organizzativo le qualifiche a partire dal livello 8°.

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.

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 e 24 mesi.

L'insorgenza della malattia, della maternità e la prestazione del 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.

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 fermo 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 e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

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 conglobata e contingenza riferiti al livello di inquadramento, 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 conglobata e contingenza riferiti al livello di inquadramento, per contratti di durata di 24 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;

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 alle Sezioni circoscrizionali per l'impiego 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.

Limitazione dell'utilizzo dei C.F.L.

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 tale 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 di cui al punto 2) delle clausole integrative della nuova tabella di inquadramento - Accordo Nazionale 13 maggio 1987 -), 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.

Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro non trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a un contratto.

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.

Inquadramento

Il contrattista di formazione e lavoro è inquadrato nel livello professionale inferiore a quello previsto dalla classificazione per la relativa qualifica di destinazione.

Retribuzione

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dalla retribuzione conglobata, dall'ex indennità di contingenza, dalla indennità di mensa e dalla indennità domenicale.

Utilizzo dei C.F.L.

Il lavoratore con contratto di formazione e lavoro non può essere utilizzato in prestazioni straordinarie. Eventuali eccedenze dell'orario derivanti da cause esterne dovranno essere recuperate con corrispondenti periodi di riposo fatta salva la maggiorazione dovuta.

Per le aziende soggette all'equo trattamento, l'età massima di assunzione con contratto di formazione e lavoro di giovani con qualifiche di esercizio è fissata in 30 anni., fermo restando la possibilità di chiedere all'autorità competente l'assunzione in deroga al predetto limite ai sensi dell'articolo 10 del regolamento allegato A) al *R.D. 8 gennaio 1931 n. 148*.

Incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei C.F.L.

a) Al fine di incentivare le aziende alla trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro alla loro naturale scadenza, si conviene che per un tempo di attestazione ed inserimento non superiore a 15 mesi successivo a tale data al dipendente che venga confermato venga riconosciuto il seguente trattamento normativo ed economico:

- trattamento normativo: livello d'inquadramento di destinazione finale;
- trattamento economico: corresponsione della retribuzione normale di cui al punto 9 del C.C.N.L. 2 ottobre 1989 e delle indennità previste dall'accordo nazionale 21 maggio 1981, così come modificato dal C.C.N.L. 2 ottobre 1989.

Tale possibilità è concessa alle aziende che abbiano convertito a tempo indeterminato almeno l'80% dei contratti di formazione e lavoro complessivamente scaduti nel corso del precedente anno solare, con lo stesso metodo di computo di cui, al paragrafo sulla limitazione dell'utilizzo dei c.f.l..

b) In considerazione dei processi di riorganizzazione produttiva e dei servizi in atto, per il rilancio del trasporto pubblico locale, ad integrazione di quanto già previsto dalla norma sulla incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei c.f.l., si da atto che il trattamento economico individuato è da considerarsi quell'articolazione di un unico livello retributivo in due attestazioni economiche, una iniziale e l'altra conclusiva, alla scadenza dei quindici mesi.

In tal senso la previsione di un trattamento retributivo convenzionale per il periodo suddetto di 15 mesi è funzionale ad un iter di inserimento, collegato alle esperienze ed alla maturazione delle attitudini necessarie al conseguimento di una professionalità compiuta nella qualifica finale.

**Art. 8** - Norme relative alla classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto

Inserire, dopo i primi due commi dell'articolo 9 dell'accordo nazionale 24 aprile 1987, il seguente periodo:

"Considerata la contiguità delle mansioni proprie di qualifiche appartenenti a diversi profili professionali nell'ambito dello stesso settore di inquadramento, le aziende potranno affidare ai lavoratori, in caso di attribuzione di livelli superiori, in relazione a specifiche esigenze tecnico-organizzative, fermo restando il

livello retributivo, mansioni proprie del livello di inquadramento immediatamente inferiore purché le stesse non risultino quantitativamente prevalenti.

L'azienda darà adeguata informativa alle r.s.a., ovvero alle r.s.u. se costituite. per la verifica applicativa della predetta disposizione circa la non prevalenza quantitativa della adibizione alle diverse mansioni."

**Art. 9** - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'articolo 25, comma 2, della legge n. 223 del 1991  
In attuazione di quanto previsto dall'articolo 25, secondo comma, della *legge 23 luglio 1991, n. 223*, le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'articolo 25 della legge citata e successive modificazioni, non si tiene conto delle assunzioni dei lavoratori:

- con qualifica di quadro;
- con funzioni di concetto.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza degli impianti.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'articolo 25 della *legge n. 223 del 1991*, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 citato quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

#### **Art. 10** - Orario di lavoro

Le parti concordano sulla necessità di avvicinare al massimo, con obiettivo di raggiungere la coincidenza, la prestazione effettiva a quella contrattualmente vigente a livello nazionale o aziendale ove prevista.

Tenendo conto delle diverse situazioni organizzative e territoriali, su iniziativa della direzione aziendale, verranno congiuntamente individuati ed esaminati gli aspetti organizzativi e quelli normativi, definiti a livello aziendale o locale, che ostacolano il raggiungimento dell'obiettivo.

La prima fase degli interventi di cui sopra dovrà essere conclusa entro il 30 settembre 1995, con l'individuazione di tutte le modalità normative ed organizzative utilizzate la per realizzazione delle finalità di cui al comma primo.

A tal fine le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati nonché delle r.s.a./r.s.u. a non assumere comportamenti in alcun modo contrastanti con gli obiettivi concordemente assunti.

A far data dal 30 giugno 1995 viene costituita una commissione paritetica nazionale con il compito di:

- esaminare e valutare i risultati raggiunti in sede aziendale, conseguenti agli interventi di cui al presente articolo ed ai processi e piani di risanamento o ristrutturazione aziendale.
- coadiuvare l'esame congiunto in sede aziendale laddove se ne ravvisi la necessità
- monitorare l'andamento degli orari di fatto.

Tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L., la commissione riferirà alle delegazioni incaricate del rinnovo del contratto tanto per quel che riguarda le valutazioni sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della commissione, quanto le valutazioni che costituiscono la posizione di una sola delle componenti la commissione stessa.

Alla commissione paritetica nazionale è altresì affidato il compito di approfondire le problematiche inerenti ai servizi di linea a lungo raggio esercitati con il doppio conducente. Dei risultati raggiunti in materia sarà data notizia nel rapporto conclusivo di cui al comma precedente.

#### **Art. 11** - Disciplina legislativa

In relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della *legge 12 luglio 1988, n. 270*, si concorda di costituire una commissione paritetica fra le parti firmatarie del presente accordo al fine di verificare la possibilità di ricorrere all'applicazione della procedura prevista dalla norma predetta, in ordine agli istituti regolamentati dalle disposizioni contenute nell'allegato A) al *R.D. 8 gennaio 1931 n. 148*, fatta comunque salva l'invarianza dei costi.

#### **Art. 12** - Flessibilità

Le parti riconoscono che, per far fronte a variazioni di offerta di trasporto, possono insorgere esigenze di flessibilità della prestazione.

A tal fine, per il calcolo della prestazione media di orario di lavoro settimanale verrà utilizzato, a modifica di tutte le previgenti normative in materia, un arco temporale di undici settimane, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4A, 4B e 4C del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

**Art. 13** - Decorrenza e durata del C.C.N.L. - aumenti retributivi

Fermo restando quanto disposto per le aziende del settore dall'art. 7 della *legge n. 438 del 1992*, il C.C.N.L. avrà scadenza il 31 dicembre 1995.

Viene concordato in lire 150.000 lorde mensili l'aumento a regime per il 5 livello della vigente scala parametrica, così suddiviso: lire 75.000 lorde mensili con decorrenza dal 1 dicembre 1994; lire 75.000 lorde mensili con decorrenza 1 ottobre 1995. Gli importi mensili delle retribuzioni conglobate risultano quindi aggiornati secondo l'allegata tabella (v. All. 2).

Per effetto degli aumenti degli elementi retributivi di cui al presente accordo rientranti nella retribuzione normale, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: APA, lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, TFR. Ogni altro compenso nazionale ed aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Ai lavoratori in forza al 1 dicembre 1994 verrà corrisposto, con le modalità di seguito indicate ed a copertura integrale del periodo pregresso, un importo forfettario lordo pro-capite erogato secondo la seguente tabella.

Livelli	Importo forfettario
1°	lire 2.185.000
2°	lire 2.000.000
3°	lire 1.825.000
4°	lire 1.680.000
5° bis	lire 1.615.000
5°	lire 1.545.000
6°	lire 1.470.000
7°	lire 1.285.000
8°	lire 1.145.000
9°	lire 1.020.000

Nel caso di inizio, cessazione o sospensione del rapporto di lavoro nel corso del periodo 1/1/94 - 30/11/94, sarà corrisposto un importo riproporzionato con il criterio del pro-rata, in relazione ai periodi di effettiva prestazione o a quelli ad essa equiparati per forza di legge o di contratto resi dal 1 gennaio al 30 novembre 1994.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiore a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Le somme erogate a titolo di importo forfettario di cui al quarto comma, saranno assoggettate, ai sensi della vigente disciplina in materia, alla contribuzione previdenziale e saranno inserite nella retribuzione pensionabile, come elementi costitutivi della base sulla quale si determina la misura della pensione.

L'importo forfettario di cui al quarto comma non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del T.F.R.

L'importo forfettario di cui al quarto comma verrà corrisposto in due soluzioni:

- il 50% con la retribuzione del mese di gennaio 1995;
- l'ulteriore 50% con la retribuzione del mese di agosto 1995.

**Art. 14** - Previdenza complementare

In relazione alla riforma del sistema previdenziale del settore, le parti condividono l'obiettivo di operare per la introduzione della previdenza complementare.

A tal fine le parti convengono sull'istituzione di una commissione di lavoro paritetica per stabilire, a seguito delle necessarie modifiche legislative e del riordino del fondo speciale di previdenza, da accertare in apposito incontro, le forme e le modalità che potranno risultare più opportune.

La commissione valuterà altresì gli spetti costitutivi di un eventuale fondo di previdenza complementare a carattere volontario. A tal fine, è accantonata una somma "una tantum", di lire 150.000, per essere versata nel fondo, alla data del 31 dicembre 1995.

**Art. 15** - Fondo integrativo di previdenza

Premesso che tutto il personale autoferrotranviario con decorrenza 1 gennaio 1995 ai fini previdenziali e pensionistici sarà iscritto presso l'Assicurazione Generala Obbligatoria, sulla base della proposta avanzata dal

Ministero del lavoro e della Previdenza sociale e contenuta nel protocollo del 3 novembre 1994 concordano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- che allo scopo di garantire un trattamento pensionistico complementare che consenta di integrare il sistema obbligatorio dopo la trasformazione del Fondo speciale degli autoferrotranvieri, tenendo conto anche della normativa legislativa vigente in materia, è istituito contrattualmente un Fondo integrativo di Previdenza degli autoferrotranvieri-internavigatori (FIPAI) alimentato inizialmente dalle somme una tantum di cui appresso, ed in futuro con la partecipazione e la solidarietà di tutti i lavoratori interessati;

- che tutte le organizzazioni stipulanti il C.C.N.L., consapevoli della necessità di rendere fin dall'inizio concreta ed efficiente la funzionalità del Fondo hanno concordemente ritenuto, nell'interesse di tutti gli autoferrotranvieri - internavigatori, di dotare il Fondo di adeguate disponibilità finanziarie ed a tale scopo hanno destinato al Fondo stesso la somma di lire 150.000 di cui al precedente art. 14 per ogni lavoratore in servizio alla data di versamento della medesima somma.

Pertanto sulle premesse di cui sopra convengono:

1) Le somme di cui alla premessa saranno destinate al Fondo integrativo di Previdenza degli autoferrotranvieri - internavigatori (FIPAI). Le stesse saranno direttamente versate dalle aziende entro il 31 dicembre 1995, sull'apposito conto corrente bancario che tutte le parti stipulanti il presente accordo accenderanno appositamente entro la data della sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. presso l'Istituto di credito che sarà individuato di comune accordo.

2) Il prelievo di somme da tale c/ avverrà esclusivamente con la firma congiunta dei responsabili protempore di tutte le Organizzazioni stipulanti il presente accordo. Le somme in tal modo prelevate dovranno essere destinate unicamente al Fondo di Previdenza integrativo autoferrotranvieri - internavigatori e a renderlo compiutamente operante entro il 31 dicembre 1995.

3) Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. si impegnano a realizzare la costituzione del Fondo integrativo di Previdenza autoferrotranvieri - internavigatori e a renderlo compiutamente operante entro il 31 dicembre 1995.

4) Il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale che, sulla base dell'accordo del 23 luglio 1993, ha svolto una funzione di vigilanza e supervisione per il rinnovo del C.C.N.L. ed ha preso atto della prevista costituzione del FIPAI, vigilerà sull'utilizzo e sulla destinazione dei prelievi che non potranno essere effettuali per nessun titolo o ragione fino a quando il FIPAI non sarà realizzato.

5) Resta espressamente stabilito che qualora alla data del 31 dicembre 1995 tale Fondo non sia ancora realizzato, con le somme accreditate e/o versate sul sopramenzionato c/c, attesa la scarsa redditività di detti depositi, saranno acquisiti Buoni Ordinari del Tesoro a scadenza ravvicinata (massimo 6 mesi). Tali titoli saranno custoditi presso lo stesso Istituto bancario in cui è in essere il conto corrente.

6) Qualora per sopravvenute disposizioni legislative o per altre ragioni gravemente ostative, il FIPAI non potesse comunque funzionare, le somme affluite sul c/c di cui al punto 1) o i titoli di cui al punto 5) saranno concordemente destinati ai fini sociali e/o solidaristici all'interno della categoria degli autoferrotranvieri, anche attraverso eventuale intervento del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

#### **Art. 16 - Livelli di contrattazione**

Le parti convengono, nel quadro del protocollo 23 luglio 1993, sulla necessità di regolare, entro il 30 giugno 1995, tempi, materie ed ambiti di competenza cui dovrà attenersi la contrattazione aziendale al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni con il livello nazionale.

In questa fase, la contrattazione aziendale non è attivabile prima dell'1 ottobre 1996.

Per quanto attiene ai piani ed ai processi di risanamento e le eventuali ristrutturazioni aziendali, anche conseguenti alla riorganizzazione dei bacini di traffico da parte degli enti concedenti, il confronto tra le parti avverrà in coincidenza con l'esame di tali problematiche.

In tale sede, potranno formare oggetto di verifica, in particolare, gli accordi che prevedono orari e turnazioni, nonché gli accordi che disciplinano i tempi per prestazioni accessorie e complementari, con l'obiettivo di incrementare la produttività.

#### **Art. 17 - R.s.u**

Le parti convengono sul riconoscimento delle R.S.U. anche con riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia, tenuto conto delle specificità del settore, e si impegnano a definire la regolamentazione relativa entro il 30 aprile 1995.

#### **Art. 18 - Permessi sindacali ex art. 27 C.C.N.L. 23 luglio 1976 (federtrasporti)**

Le parti convengono di ridurre del 20%, entro il 30 giugno 1995, il monte ore dei permessi sindacali spettante alle organizzazioni sindacali che ne hanno titolo.



Le parti a partire dal 15 aprile 1995 si incontreranno per definire entro la data suddetta le modalità applicative e per regolamentare diversamente la materia.

Si da per inteso che la base di riferimento per il computo dei permessi comprende i lavoratori con contratto atipico.

**Art. 19** - Integrazione all'articolo 390 del C.C.N.L. 23 luglio 1976

In sede di applicazione dell'accordo sulle R.S.U., le parti, a livello aziendale, in rapporto al loro funzionamento, interverranno sui permessi previsti nelle diverse realtà con obiettivo di determinare quanto prima una loro diversa regolamentazione, anche in relazione ai limiti quantitativi previsti dalla norma contrattuale in epigrafe.

Si da per inteso che la base di riferimento per il computo dei permessi comprende i lavoratori con contratto atipico.

**Art. 20** - Contributi sindacali

Gli articoli 25 del C.C.N.L. 23 luglio 1976 e dell'accordo nazionale 25 luglio 1980 sono sostituiti come segue:

"Le aziende autoferrotranviarie - internavigatrici associate alle Organizzazioni datoriali stipulanti provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera dell'organizzazione sindacale a cui aderisce. Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali deliberatamente sottoscritte dal lavoratore. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

Le deleghe sottoscritte dai lavoratori al momento della firma del presente C.C.N.L. restano valide salvo eventuali revoche individuali.

La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata e dall'azienda per gli adempimenti relativi.

L'importo del contributo sindacale ed il numero delle quote mensili nell'anno sono indicate dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Le aziende trasferiscono gli importi della trattenuta al sindacato di spettanza mediante le modalità che saranno indicate dalla stessa organizzazione sindacale territorialmente competente.

La trattenuta ed i versamenti verranno effettuati dalle aziende mensilmente.

A richiesta della organizzazione sindacale territorialmente competente le aziende forniranno l'elenco degli iscritti alla stessa organizzazione sindacale.

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

**Art. 21** - Riqualficazione del c.c.n.l

In considerazione dei processi di riforma e di riordino che interessano il comparto del trasporto pubblico locale nella prospettiva del potenziamento di sistemi regionali integrati, si conviene di avviare una ricognizione delle normative contrattuali in atto, anche al fine di individuare specificità proprie dei diversi sottosistemi omogenei per soluzioni tecniche e professionali.

A tal fine, viene istituita tra le parti firmatarie del presente contratto, una commissione paritetica per l'elaborazione di proposte operative da perseguire a far data dal prossimo contratto nazionale di lavoro come contratto di riferimento dei pubblici servizi di trasporto di interesse locale.

ACCORDO NAZIONALE 13 DICEMBRE 1994 - *TABELLA RETRIBUTIVA*

AUMENTI SALARIALI

Livelli	Parametri	A regime	Dal 1/12/1994	Dal 1/10/1995
1°	225	212.264	106.132	106.132
2°	206	194.340	97.170	97.170
3°	188	177.358	88.679	88.679
4°	173	163.208	81.604	81.604
5° bis	166	156.604	78.302	78.302
5°	159	150.000	75.000	75.000
6°	144	135.850	67.925	67.925
7°	126	118.868	59.434	59.434
8°	112	105.660	52.830	52.830
9°	100	94.340	47.170	47.170

NUOVE RETRIBUZIONI CONGLOBATE

Livelli	Parametri	Dal 1/12/1994	Dal 1/10/1995
1°	225	1.362.757	1.468.889
2°	206	1.247.680	1.344.850
3°	188	1.138.659	1.227.338
4°	173	1.047.809	1.129.413
5° bis	166	1.005.412	1.083.714
5°	159	963.015	1.038.015
6°	144	872.165	940.090
7°	126	763.144	822.578
8°	112	678.350	731.180
9°	100	605.670	652.840