



**FILT CGIL**

**Federazione Italiana Lavoratori Trasporti**

---

---

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E DISPOSIZIONI LEGISLATIVE AUTOFERROTRANVIERI INTERNAVIGATORI

---

- 1. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 LUGLIO 1976**
  - 2. PRINCIPALI NORME CONTRATTUALI COLLETTIVE SUCCESSIVE**
  - 3. PRINCIPALI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE**
-

Come probabilmente è noto, non esiste un “testo coordinato”, frutto di accordo tra le parti, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria degli “autofilferrotanvieri ed internavigatori”.

La disciplina contrattuale collettiva di questa categoria incrocia peraltro numerose, e in qualche caso, vetuste disposizioni di carattere legislativo – a partire dal RD 148/1931 sulla disciplina del rapporto di lavoro e, sull’orario di lavoro, dal RDL 2328/1923 e dalla L. 138/1958 – le quali, pur essendo fin dal 1988 (art. 1 comma 2, della L.270) delegificabili attraverso la contrattazione collettiva nazionale, caratterizzano tuttora il settore di una propria specificità giuridica.

Tutto questo, malgrado decenni di legislazione, giurisprudenza e, in parte, contrattazione collettiva, abbiano prodotto progressivi, seppure spesso disorganici, ammodernamenti, come, solo per fare qualche esempio, su: norme disciplinari e rappresentanza sindacale, con lo “Statuto dei Lavoratori” che, a partire dal 1970, ha affermato una giurisprudenza che ha modificato di fatto il RD 148; orario di lavoro, con il D.Lgs. 66/2003, il Regolamento CE 561/2006 e il D.Lgs. 234/2007 che sul RDL 2328 e sulla L. 138 hanno imposto una interpretazione da coordinare; trattamento di malattia, delegificato per abrogazione dal 1° gennaio 2005 e contrattualizzato successivamente, in quello stesso anno, da una pesante vertenza sindacale.

Ebbene, sia sulle evoluzioni della contrattazione collettiva, sia su quelle legislative, sia, infine, nel rapporto tra l’una e l’altra delle due fonti principali che regolano il rapporto di lavoro di questa categoria esiste oggi un testo contrattuale completo e condiviso tra le parti datoriale e sindacale.

Per questi motivi, la presente pubblicazione, appositamente redatta, riprodotta e distribuita dalla Filt-Cgil come materiale didattico utile allo svolgimento del percorso formativo dedicato al CCNL della Mobilità, nell’ambito del corso di formazione sindacale “Direzione Diritti”, necessita delle “Note di lettura” che seguono e che invitiamo il lettore ad assumere nella consultazione di questa pubblicazione.

Ovviamente, pur non trattandosi di un testo contrattuale “ufficiale”, in quanto non condiviso tra le parti sociali, oltre allo scopo didattico per il quale è stata predisposta, questa pubblicazione può rappresentare anche uno strumento dell’azione sindacale e un “semilavorato” che potrebbe guidare la redazione, finalmente, di un testo coordinato del CCNL che, come potrà verificare il lettore consultando i diversi accordi intervenuti in questi ultimi 40 anni, le parti si sono impegnate a definire in numerose occasioni.

Infine, alla contrattazione collettiva nazionale si affianca, in questo settore, una contrattazione collettiva aziendale estremamente diversificata, a sua volta, spesso, integrata da prassi e consuetudini, su temi anche molto importanti, non formalizzate in accordi sindacali: questa parte non forma oggetto del percorso formativo in corso e, conseguentemente, non è trattata in questa pubblicazione.

## NOTE DI LETTURA

1. Questa pubblicazione si articola in 3 capitoli:

- il primo, intitolato “CCNL 23 luglio 1976”, è il testo dell’ultimo CCNL di categoria redatto compiutamente tra le parti, ma in una versione contenente i rinvii (indicati di solito con il simbolo ►, oppure, in qualche caso, riportati direttamente nel testo) ad accordi successivi di rinnovo, o in qualche caso, interventi legislativi, che possono avere abrogato, sostituito, modificato e/o integrato le corrispondenti norme contrattuali originarie del 1976;
- il secondo, intitolato “Principali norme contrattuali collettive successive”, raccoglie i testi delle principali materie contrattuali modificate successivamente al CCNL 23 luglio 1976, riportate nei rispettivi accordi contrattuali di rinnovo pubblicati in ordine cronologico;
- il terzo, intitolato “Principali disposizioni legislative”, ed anch’esso redatto in ordine cronologico, raccoglie i testi delle principali disposizioni di legge applicate alla categoria, con note a piè pagina che riportano le numerose modifiche che hanno riguardato dette disposizioni di legge nel corso degli anni per effetto di giurisprudenza, legislazione e/o contrattazione

2. Per facilitare la consultazione sistematica, i rinvii a norme contrattuali successive che, come appena descritto, sono per lo più indicate con il simbolo ► o inserite direttamente nei testi, puntano esattamente alla pagina della pubblicazione dove è riportata la norma nuova, pagina che non sempre corrisponde a quella in cui ha inizio il testo dell’accordo di rinnovo del CCNL in occasione del quale detta norma è stata definita tra le parti.

3. Per facilitare, invece, la consultazione mirata a qualche specifico argomento, l’indice del secondo capitolo è stato predisposto per consentire anche di arrivare direttamente all’argomento che interessa, qualora la norma attualmente vigente non necessiti di consultare la norma originaria corrispondente, in quanto l’ha integralmente sostituita. Pertanto, le pagine riportate nell’indice del Cap. 2 non si riferiscono necessariamente a quelle in cui ha inizio il testo del relativo accordo di rinnovo del CCNL, bensì a quella in cui, nell’ambito di quel medesimo accordo, è pubblicata la novazione dello specifico argomento che si ha interesse a consultare.

4. Ancora il secondo capitolo elenca le principali fonti della contrattazione collettiva nazionale utilizzando le definizioni di “CCNL” e di “accordi” per distinguere, rispettivamente, gli accordi nazionali di rinnovo del CCNL da quelli diversi. Nei testi pubblicati, invece, riportati nella stesura sottoscritta dalle parti, si incontra spesso il riferimento ad un determinato accordo nazionale anche per intendere un accordo di rinnovo del CCNL, cosa che nel gergo sindacale è più preciso, ma è stato valutato meno chiaro per lo scopo didattico della pubblicazione.

5. Malgrado la cura e l’attenzione prestate nella sua redazione e nella sua edizione, questa pubblicazione potrebbe contenere refusi ed imprecisioni che si invita il lettore a segnalare a [info@filtcgil.it](mailto:info@filtcgil.it). Grazie.

## 1. CCNL 23 LUGLIO 1976

### TITOLO I – NORME GENERALI

Art. 1	- Campo di applicazione	6
Art. 2	- Istituti riservati all'area nazionale	6
Art. 3	- Area aziendale	6

### TITOLO II – ORARIO DI LAVORO - FERIE

Art. 4/A	- Orario di lavoro (Federtrasporti)	6
Art. 4/B	- Orario di lavoro (Fenit)	6
Art. 4/C	- Orario di lavoro (Anac)	7
Art. 4/D	- Orario di lavoro	7
Art. 5	- Ferie	7

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6	- Retribuzione mensile	7
Art. 7	- Aumenti periodici di anzianità	7
Art. 8	- Trattamento in caso di promozione	7
Art. 9	- Indennità di contingenza	7
Art. 10	- Valori convenzionali della contingenza	7
Art. 11	- Indennità di mensa	7
Art. 12	- Indennità supplementare di caro pane	7
Art. 13	- Competenze accessorie, premi, indennità varie	8
Art. 14	- Elementi distinti della retribuzione	8
Art. 15	- Retribuzione giornaliera ed oraria	8
Art. 16	- Festività nazionali ed altre ricorrenze festive	8
Art. 17	- Lavoro straordinario, festivo e notturno	8
Art. 18	- Tredicesima mensilità	8
Art. 19	- Quattordicesima mensilità	9
Art. 20	- Indennità di trasferta (Federtrasporti/ Fenit)	9
Art. 20/B	- Indennità di trasferta/Indennità di pernottamento (Anac)	10
Art. 21	- Indennità di diaria ridotta (Federtrasporti/ Fenit)	12
Art. 21/B	- Indennità diaria ridotta (Anac)	12
Art. 22	- Traslochi (Federtrasporti/ Fenit)	13
Art. 22/B	- Trasferimenti (Anac)	13
Art. 23	- Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio	13
Art. 24	- Fondo di buonuscita	13

### TITOLO IV – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 25	- Contributi sindacali	13
Art. 26	- Albi di affissione	13
Art. 27	- Permessi sindacali	14
Art. 28	- Ricostruzione di carriera per agenti in aspettativa sindacale	14
Art. 29	- Rappresentanze sindacali aziendali	14
Art. 30	- Permessi ai dirigenti delle RSA	15
Art. 31	- Tutela dei dirigenti delle RSA	15
Art. 32	- Strutture sindacali aziendali	15
Art. 33	- Assemblee dei lavoratori	15
Art. 34	- Non cumulabilità dei diritti sindacali	16

### TITOLO V – CASSE DI SOCCORSO

... omissis ...

## **TITOLO VI – DISPOSIZIONI VARIE**

Art. 45	- Organici	16
Art. 46	- Appalti	16
Art. 47	- Assuntorie	16
Art. 48/A	- Biglietteria automatica ad agente unico (Federtrasporti)	16
Art. 48/B	- Sistema ad agente unico (Fenit)	17
Art. 48/C	- Sistema ad agente unico (Anac)	17
Art. 49	- Inquadramento personale servizi automobilistici di linea extraurbani	17
Art. 50/A	- Vestiario uniforme (Federtrasporti/ Fenit)	18
Art. 50/B	- Vestiario uniforme (Anac)	20
Art. 51	- Provvidenze ex combattenti 2 <sup>^</sup> guerra mondiale	21
Art. 52	- Congedo matrimoniale	21
Art. 53	- Diritto allo studio	21
Art. 54	- Apprendistato	21

## **TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 55	- Assorbimenti	21
Art. 56	- Proroga degli accordi aziendali	21
Art. 57	- Meccanismo rivalutazione competenze accessorie	21
Art. 58	- Decorrenza e durata	22
Art. 59	- Accordi interconfederali	22

## **TITOLO VIII – DISPOSIZIONI INTEGRATIVE ANAC**

Art. 60	- Periodo di prova	22
Art. 61	- Assunzione a termine	22
Art. 62	- Mutamento mansioni	22
Art. 63	- Permessi e assenze	22
Art. 64	- Ritiro Patente	23
Art. 65	- Trattamento in caso di malattia o infortunio	23
Art. 66	- Disposizioni disciplinari	24
Art. 67	- Responsabilità dell'autista	24
Art. 68	- Conservazione del materiale e delle merci; danni e trattenute per risarcimento	24
Art. 69	- Conservazione del posto	24
Art. 70	- Preavviso	24
Art. 71	- Cessione o trasformazione di azienda	25

## **2. PRINCIPALI NORME CONTRATTUALI SUCCESSIVE**

* ACCORDO NAZIONALE 10 febbraio 1978 (diritto allo studio)	26
* CCNL 12 marzo 1980	26
* CCNL 21 maggio 1981	29
* CCNL 17 giugno 1982	29
* CCNL 12 luglio 1985	29
* CCNL 3 luglio 1986 (disciplina relativa al personale inidoneo)	30
* ACCORDO NAZIONALE 2 giugno 1987 (disciplina normativa “Quadri”)	31
* ACCORDO NAZIONALE 16 luglio 1987 (indennità di trasferta Anac)	32
* CCNL 2 ottobre 1989	32
* ACCORDO NAZIONALE 7 febbraio 1992 (ipotesi di accordo su esercizio diritto di sciopero) (1)	33

(1) Ai fini della L. 146/90, in vigore provvisoria regolamentazione CG (delibera n. 02/13 del 21 gennaio 2002, v. pag. 200)

* CCNL 11 aprile 1995:	• pari opportunità ed azioni positive	35
	• sicurezza sul lavoro	35
	• portatori di handicap	35
	• permessi parentali	35
	• tossicodipendenti ed etilisti	35
	• volontariato	36
* ACCORDO NAZIONALE 28 marzo 1996 (costituzione RSU)		38
* ACCORDO NAZIONALE 28 marzo 1996 (istituzione RLS)		45
* CCNL 25 luglio 1997:	• riposo periodico	51
	• molestie sessuali	51
	• azioni positive	51
* ACCORDI NAZIONALI SU PREVEDENZA COMPLEMENTARE		52
* ACCORDO NAZIONALE 29 luglio 1998 (permessi sindacali)		65
* CCNL 27 novembre 2000:	• relazioni industriali	66
	• classificazione professionale	68
	• struttura della retribuzione	84
	• ferie	86
	• orario di lavoro	86
	• trattamento di maternità	87
	• reperibilità	87
	• disposizioni integrative “Addetti servizi ausiliari per la mobilità” (All. A)	88
* ACCORDO NAZIONALE 4 aprile 2001 (inquadramento personale funicolari terrestri e aeree)		95
* ACCORDO NAZIONALE 10 ottobre 2001 (inquadramento personale funivie portuali)		98
* ACCORDI ACTV Venezia 20 febbraio/20 maggio 2002 (inquadramento personale navigazione)		103
* CCNL 18 novembre 2004:	• costituzione rapporto di lavoro	106
	• contratto a termine	107
	• lavoro a tempo parziale	107
	• contratto di inserimento/reinserimento	110
	• apprendistato professionalizzante	112
	• apprendistato (disciplina transitoria)	114
	• lavoro somministrato	115
	• telelavoro	116
	• lavoro ripartito	116
	• percentuali di utilizzo	116
	• clausola sociale	118
	• patente di guida (recupero punti)	119
* ACCORDO NAZIONALE 19 settembre 2005 (trattamento di malattia personale dipendenti aziende Asstra)		119
* ACCORDO NAZIONALE 15 novembre 2005 (trattamento di malattia autoferrotranvieri dipendenti aziende Anav)		122
* PROTOCOLLO 21 novembre 2007 c/o Presidenza Consiglio Ministri su nuovo CCNL Mobilità		126
* PROTOCOLLO 30 aprile 2009 c/o Ministero Infrastrutture e Trasporti su nuovo CCNL Mobilità		127
* IPOTESI DI INTESA 30 settembre 2010 c/o Ministero Infrastrutture e Trasporti su nuovo CCNL Mobilità		133
* TABELLA IMPORTI VIGENTI ISTITUTI RETRIBUTIVI NAZIONALI		163

### 3. PRINCIPALI DISPOSIZIONI DI LEGGE

<b>R.D.L. 19 OTTOBRE 1923, N. 2328</b>	164
Disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione	
<b>R.D. 8 GENNAIO 1931, N. 148</b>	170
Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico – economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione	
<b>LEGGE 22 FEBBRAIO 1934, N. 370</b>	190
Riposo domenicale e settimanale	
<b>LEGGE 14 FEBBRAIO 1958, N. 138</b>	192
Orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto viaggiatori	
<b>REG. CEE 20 DICEMBRE 1985, N. 3820</b>	194
Relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada	
<b>DELIBERAZIONE COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 02/13 (SEDUTA DEL 31.1.2002)</b>	200
Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, l. n. 146/1990 come modificata dalla l. n. 83/2000 nel settore del trasporto locale	
<b>D.LGS. 8 APRILE 2003 N. 66</b>	206
Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro	
<b>D.M. 29 LUGLIO 2003</b>	214
Programmi dei corsi per il recupero dei punti della patente di guida	
<b>REG. CEE 15 MARZO 2006 N. 561</b>	216
Armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada	
<b>DECRETI MINISTERIALI 7 FEBBRAIO 2007</b>	
- Enti per la formazione dei conducenti professionali e programmi del corso e procedure d'esame per il conseguimento della carta di qualificazione del conducente	226
- Rilascio della carta di qualificazione	234
- Gestione dei punti della carta di qualificazione del conducente	237
<b>D.LGS 10 AGOSTO 2007, n. 162</b>	239
Attuazione delle direttive CE relative alla sicurezza e allo sviluppo delle ferrovie comunitarie	
<b>D.LGS 19 NOVEMBRE 2007, n. 234</b>	253
Organizzazione orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di trasporto	

# 1. CCNL 23 LUGLIO 1976

## TITOLO I - NORME GENERALI

### Art. 1 - Campo di applicazione

- ▶ *sostituito dall'art. 1 del CCNL 12 luglio 1985 (v. pag. 29)*

### Art. 2 - Istituti riservati all'area nazionale

- ▶ *sostituito dall'art. 2 del CCNL 12 luglio 1985, a sua volta successivamente sostituito dall'art. 7 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 49)*

### Art. 3 - Area aziendale

- ▶ *sostituito dall'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985 (v. pag. 30)*

## TITOLO II - ORARIO DI LAVORO – FERIE

### Art. 4/A - Orario di lavoro (Norme per le Aziende associate alla Federtrasporti)

#### 4/A.1 - Personale viaggiante

L'orario medio giornaliero di lavoro del personale viaggiante e di quello graduato è fissato in ore 6,40', compresi i tempi accessori.

L'orario di lavoro massimo giornaliero è fissato come segue:

- personale viaggiante e graduato dei servizi urbani: ore 7,15';
- personale viaggiante e graduato dei servizi extraurbani: ore 8.

Gli orari sopra indicati sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa (sei giorni).

L'orario medio giornaliero di lavoro sarà calcolato individualmente sull'intero ciclo dei turni al quale gli agenti sono interessati, ciclo che ai fini del calcolo non deve comunque superare sette settimane.

Per tener conto delle esigenze specifiche di ciascuna azienda, resta di pertinenza degli accordi aziendali la determinazione;

- a) del nastro lavorativo;
- b) del numero e della durata delle riprese;
- c) degli intervalli fra le riprese;
- d) delle modalità di cambio;
- e) dei tempi accessori.

#### 4/A.2 - Personale operaio

L'orario di lavoro del personale operaio è fissato in (...) ore settimanali (v. art. 4/D).

Nell'orario predetto sono compresi gli eventuali tempi accessori.

#### 4/A.3 - Impiegati tecnici ed amministrativi

L'orario di lavoro del personale impiegatizio è fissato in ore 39 settimanali (v. art. 4/D).

#### 4/A.4 - Personale ausiliario

L'orario di lavoro del personale ausiliario è quello del servizio cui tale personale è addetto.

#### 4/A.5 - Condizioni di miglior favore

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore già fissate da accordi aziendali complessivamente per ciascuna categoria di personale.

#### 4/A.6 - Controversie

Le eventuali controversie relative all'applicazione del presente accordo saranno deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti per il componimento.

### Art. 4/B - Orario di lavoro (Norme per le aziende associate alla Fenit)

Ferme restando le vigenti norme di legge e di contratto collettivo aziendale sui turni ed orari settimanali di servizio - rispetto alle quali nulla è innovato - l'orario di lavoro settimanale resta fissato, in relazione alle norme anzidette, in (...) ore di lavoro effettivo (v. art. 4/D).

#### **Art. 4/C - Orario di lavoro** (*Norme per le aziende associate all'ANAC*)

Per l'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

La durata dell'orario di lavoro del personale di ogni ordine e grado è fissata in ore 6,40 giornaliere o (...) ore settimanali (v. art. 4/D).

In caso di prestazione di lavoro in limite eccedente quello sopra indicato si applicano le disposizioni di cui al successivo art.17.

Per gli impiegati tecnici la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina può adottarsi, fermo restando la durata stabilita dal presente articolo, l'orario determinato per tali operai.

Per il personale viaggiante, agli effetti del computo del lavoro effettivo, viene riconosciuto il tempo previsto dalla lettera f) dell'art.6 legge 14-2-1958, n.138 (12%) anche in caso di non richiesta reperibilità.

Il nastro lavorativo del personale viaggiante è di 12 ore giornaliere. Le eventuali eccedenze per comprovate esigenze di esercizio, sono individuate e regolate aziendalmente dalle parti.

#### **Art. 4/D - Orario di lavoro**

- ▶ *sostituito dall'art. 6 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 86), fermo restando il punto 3 dell'art. 8 del CNL 25 luglio 1997 (v. pag. 50)*
- ▶ *integrato dall'art. 8 (v. pag. 50) e dall'art. 14 (v. pag. 51) del CCNL 25 luglio 1997 e dall'art. 6 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 118)*

#### **Art. 5 - Ferie**

- ▶ *sostituito dall'art. 10 del CCNL 12 marzo 1980 (v. pag. 27), a sua volta integrato dall'art. 5 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 86)*

### **TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 6 - Retribuzione mensile**

- ▶ *modificato in più occasioni, l'ultima delle quali dall'art. 3 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 84)*

#### **Art. 7 - Aumenti periodici di anzianità**

- ▶ *sostituito dall'art. 3 del CCNL 12 marzo 1980, a sua volta successivamente sostituito dall'art. 3 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 48), come ulteriormente modificato dall'art. 3, lett. c), del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 85)*

#### **Art. 8 - Trattamento in caso di promozione**

- ▶ *soppresso dall'art. 3 del CCNL 25 luglio 1997 (v. art. 7)*

#### **Art. 9 - Indennità di contingenza**

- ▶ *soppresso per effetto della legge 38/2006 (v. art. 6)*

#### **Art. 10 - Valori convenzionali della contingenza**

- ▶ *soppresso per effetto della legge 38/2006 (v. art. 6)*

#### **Art. 11 - Indennità di mensa**

- ▶ *sostituito dall'art. 4 (v. pag. 27) e dall'art. 4 bis (v. pag. 27) del CCNL 12 marzo 1980, a loro volta, successivamente integrati dal punto 8 del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 33)*

#### **Art. 12 - Indennità supplementare di caro pane**

- ▶ *sostituito dall'art. 4 (v. pag. 27) e dall'art. 4 bis (v. pag. 27) del CCNL 12 marzo 1980, a loro volta, successivamente integrati dal punto 8 del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 33)*

### **Art. 13 - Competenze accessorie, premi, indennità varie**

A tutti gli agenti spettano competenze accessorie.

La determinazione specifica delle competenze accessorie (voci e misura) è concordata aziendalimente, in rapporto al tipo di azienda ed alla natura delle prestazioni effettuate, in maniera che sia possibile graduarle in funzione di incentivo.

(...)

Saranno istituiti aziendalimente il premio evitati sinistri per il personale di guida dei servizi automobilistici di linea e l'indennità di versamento incassi eseguito da personale adibito a mansioni di bigliettaio dopo il normale orario di lavoro, sempre che tali indennità non siano già comprese nel complesso delle competenze accessorie o comunque corrisposte in altra forma.

Sono, altresì, concordati aziendalimente, in quanto applicabili, compensi, indennità e premi per effettive particolari prestazioni e rimborsi spese.

### **Art. 14 - Elementi distinti dalla retribuzione**

► *assorbito dall'art. 2 del CCNL 2 marzo 1980 (v. pag. 26)*

### **Art. 15 - Retribuzione giornaliera ed oraria**

Gli importi giornalieri della retribuzione nelle distinte nozioni previste dall'art.6, dell'indennità di contingenza di cui all'art.9 e dei compensi di cui all'art.14, si determinano dividendo per 30 i rispettivi importi mensili.

Gli importi orari della retribuzione di cui all'art.6, dell'indennità di contingenza di cui all'art.9 e dei compensi di cui all'art.14, si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale.

### **Art. 16 - Festività nazionali ed altre ricorrenze festive**

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli artt.1 e 2 (escluse le domeniche) della legge 27-5-1949, n. 260 e quella del Santo Patrono, per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.

Oltre alla retribuzione normale, di cui all'art.6 lettera c) nulla compete ai lavoratori che non prestino servizio per effetto della festività, mentre, quando le festività coincidono con il giorno di riposo (domenicale o periodico) regolarmente goduto, essi hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da aggiungersi al periodo di ferie annuali, oppure, ove ciò non sia possibile, ad una giornata di retribuzione normale.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività sopra richiamate compete, oltre alla retribuzione normale, il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Ai lavoratori che prestano la loro opera in giornate di festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale

o periodico), fermo restando l'obbligo dell'azienda di far godere il riposo in altro giorno, spetta il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

### **Art. 17 - Lavoro straordinario, festivo e notturno**

► *sostituito dall'art. 11 del CCNL 12 marzo 1980 (v. pag. 27)*

### **Art. 18 - Tredicesima mensilità**

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la tredicesima mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta.

A tale effetto si intende retribuzione normale ultima raggiunta quella del mese di dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della 13° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno medesimo presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.

### **Art. 19 - Quattordicesima mensilità**

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 1° e il 20 luglio di ciascun anno, la 14° mensilità nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di giugno.

Tale erogazione è frazionabile per i mesi interi di servizio nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. A tali effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.

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

Agli agenti esonerati prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione normale ultima raggiunta, mentre quelli che siano esonerati dopo il 30 giugno devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

### **Art. 20 - Indennità di trasferta (Federtrasporti - Fenit)**

1. Ogni agente che, per ordine ricevuto per ragioni di servizio debitamente riconosciute, deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, ha diritto a una indennità di trasferta che si compone di diaria e di pernottazione.
2. Per residenza si intende la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, l'impianto, l'officina, la tratta, ecc., a cui l'agente appartiene. La specificazione degli elementi sopra indicati è stabilita aziendalimente tenendo presenti le particolari condizioni tecniche degli impianti.
3. La indennità di diaria è corrisposta come segue:
  - a) nelle ferrovie: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 7 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 4 ore, ma non le 7;
  - b) nelle linee di navigazione interna: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 8 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 5 ore, ma non le 8;
  - c) in tutti gli altri servizi: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 12 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 7 ore, ma non le 12.Nessuna indennità di diaria è dovuta quando l'assenza dalla residenza sia inferiore alle durate minime sopra stabilite.
4. L'indennità di pernottazione è corrisposta quando l'agente rimane assente dalla residenza, ne parte o vi ritorna nell'intervallo di tempo dalle ore 22 alle 5 ed abbia titolo alla intera o alla parziale indennità di diaria.
5. Quando l'agente, per recarsi fuori residenza o per ritornarvi, si serva dei treni o delle corse, la durata delle assenze si misura sull'ora effettiva di partenza e di arrivo dei treni o delle corse stesse.
6. Le trasferte si liquidano per periodi di 24 in 24 ore, a decorrere dall'ora di partenza. Quando l'agente si assenta dalla propria residenza più volte in uno stesso periodo di 24 ore, le durate delle assenze si cumulano, computando il periodo di 24 ore dall'ora di partenza per la prima missione. Per ogni periodo di 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.
7. Al personale viaggiante di tutti i servizi extraurbani (ferrovie, tranvie, navigazione interna, ecc.) compete l'indennità di trasferta sin dal primo giorno solo quando venga comandato a prestare servizio in un deposito o rimessa diversi dai propri.
8. Il trattamento da farsi al personale dei servizi urbani, che venga distaccato ad altro deposito, rimessa, impianto, zona, ecc., è concordato aziendalimente. Esso non spetta al personale che effettui il servizio a rotazione tra le diverse zone.
9. L'indennità di trasferta è corrisposta all'agente in base alla qualifica di cui esplica le mansioni.
10. Non compete alcuna indennità di trasferta:
  - a) al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;
  - b) quando la distanza dalla residenza alla località della missione sia inferiore a tre chilometri, sempreché, tra questa e quella, esistano mezzi di trasporto che permettano all'agente, senza spese a suo carico, di raggiungere la propria residenza negli intervalli del turno di servizio purché almeno uno di questi raggiunga la durata di due ore.

11. L'indennità di trasferta è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:
  - trasferta (diaria e pernottazione): 90%
  - diaria interna: 50%
  - diaria parziale: 15%
  - pernottazione senza dormitorio: 40%
  - pernottazione con dormitorio: 10%
12. Sono considerate aziendali le indennità da corrisponderci per le trasferte effettuate fuori dalla rete sociale oppure su linee distaccate da quella ove l'agente ha la propria residenza e per le trasferte nell'ambito della rete sociale, che si effettuino a distanza superiore a km. 90 dalla residenza.
13. Non sono considerati in trasferta gli agenti delle aziende disastrose i quali, a seguito della distruzione degli impianti o locali, debbano venir dislocati giornalmente per lavori di ricostruzione o per raggiungere la sede provvisoria cui sono adibiti, sempreché la azienda provveda a trasportarli a proprie spese dalla residenza al posto di lavoro e viceversa e corrisponda loro un compenso pari ad un terzo della diaria interna, per ogni giornata in cui avviene lo spostamento.
14. È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasferta in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.
15. Nei confronti del personale degli autoservizi di linea extraurbani non trovano applicazione i punti 8, 13 e 14 che precedono.

**Art. 20/B - Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento** (*Norme per le aziende associate all'ANAC*)

1) INDENNITÀ DI TRASFERTA

A) Personale impiegatizio

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

- a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari a euro 39,82 (*modificato dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32; importo AN 28 agosto 2001*).

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in trasferta fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori a dieci giorni nel mese, tale indennità verrà ridotta al 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente dell'impiegato, l'indennità verrà ridotta al 15%.

Le indennità di cui al punto d) non saranno dovute nel caso che l'assenza dalla sede per trasferta non superi le 21 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 21 ore tali indennità verranno corrisposte per tutta la durata della trasferta stessa.

Le indennità di cui al punto d) non fanno parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumuleranno con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Può essere concordata localmente o aziendali una diaria fissa.

B) Personale viaggiante

L'indennità di trasferta, le cui modalità di erogazione sono determinate come appresso, è corrisposta in base alle norme seguenti:

- a) importo dell'indennità di trasferta: euro 39.82 (*modificato dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32; importo AN 28 agosto 2001*);
- b) (... , *soppresso dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32*);
- c) (... , *soppresso dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32*);
- d) corresponsione dell'indennità di trasferta:

- l'indennità di trasferta è corrisposta nei casi e con le modalità seguenti:

- 1) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore,

- nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;
- 2) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;
  - 3) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 km calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;
  - 4) al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza;
- e) frazionamento dell'indennità di trasferta:
- nei casi di cui alla lettera d) l'indennità di trasferta, composta di tre frazioni di importo uguale, è corrisposta:
  - nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;
  - nella misura di due frazioni (2/3), per un importo di euro 26,55 (*modificato dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32; importo AN 28 agosto 2001*), per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;
  - nella misura di una frazione (1/3), per un importo di euro 13,27 (*modificato dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32; importo AN 28 agosto 2001*), per assenza dalla residenza superiore a 7 ore e fino a 14 ore. La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera d) del presente articolo quando l'assenza limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purché detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19 e le 22 per il secondo pasto.
- f) calcolo della durata di trasferta:
- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso. Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione dell'indennità di trasferta.
- g) pernottamento:
- qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicurato gli dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di una frazione e, in sua sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di euro 0,26 ?;
- h) servizi turistici:
- nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di euro 0,52 ? per ogni pasto;
- i) altre modalità di calcolo e di corresponsione della trasferta sono le seguenti:
- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'art.21/B;
  - al personale di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 della lettera d) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'art.21/B, si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso art.21/B;
  - per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore;
  - nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'art.17;
  - in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfetario pari a:
    - una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 8 a 12 ore;
    - due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 12 a 18 ore;
    - tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 18 a 24 ore;
    - restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

## 2) INDENNITÀ DI PERNOTTAMENTO

L'indennità di pernottamento nella misura di 1/3 dell'indennità di trasferta di cui all'art.20/B, compete al personale salariato costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la trasferta comprensiva della quota parte (1/3) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a euro 0.26.

**Art. 21 - Indennità di diaria ridotta (Federtrasporti - Fenit)**

1. Il personale di macchina e dei treni, nonché quello navigante, quando deve prestar servizio di turno fuori dalla propria residenza per un periodo non inferiore alle 6 ore continuative, ha diritto ad una indennità di diaria ridotta. Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative . . . . . 24%
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative . . . . . 9%

► *integrato per altro personale viaggiante dall'art. 13, 1° e 2° alinea, del CCNL 12 marzo 1980 (v. pag. 28)*

2. La diaria ridotta è dovuta al personale di macchina e dei treni, nonché a quello navigante, anche quando esso, prestando servizio di turno, debba rimanere assente dalla propria residenza in modo non continuativo per un periodo superiore alle 10 ore, ivi comprese le soste, purché in tale periodo non vi sia permanenza in residenza di durata uguale o superiore a 2 ore ininterrotte.

Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi di assenza non continuativa superiore alle 14 ore . . . . . 24%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore, ma non alle 14 . . . . . 13%

► *integrato per altro personale viaggiante dall'art. 13, 3° e 4° alinea, del CCNL 12 marzo 1980 (v. pag. 28)*

3. Al personale di cui ai precedenti punti, quando pernotta per ragioni di servizio fuori della propria residenza dalle ore 22 alle 5, compete l'indennità di pernottazione nelle misure previste al punto 11 dell'art. 20.

4. Le ore comprese tra la 1 e le 5 antimeridiane non sono computabili agli effetti della diaria quando si corrisponda l'indennità di pernottazione. Nelle 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

Quando l'assenza dalla residenza supera le 24 ore continuative, il personale di cui trattasi fruisce, a decorrere dall'inizio del secondo periodo di 24 ore, del trattamento di trasferta di cui al precedente articolo 20.

5. Per la determinazione della residenza vale quanto detto al punto 2) dell'art. 20.

6. È data facoltà al personale di conservare il trattamento di diaria ridotta e di pernottazione in atto presso la rispettiva azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

Al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, competono le diarie ridotte e le pernottazioni con le modalità innanzi fissate e secondo le percentuali appresso indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative . . . . . 2%
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative . . . . . 8%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 14 ore . . . . . 22%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore ma non alle 44 ore . . . . 12%

Nei confronti di quest'ultimo personale non trova applicazione il punto 6) del presente articolo.

**Art. 21/B - Indennità di diaria ridotta - (ANAC)**

Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trovi abitualmente nelle stesse località diverse dalla propria residenza, e che deve consumare uno o più pasti fuori dalla residenza medesima, percepirà, per ogni pasto, una indennità denominata "concorso pasti" di importo pari a euro 3.31 (*modificato dall'AN 16 luglio 1987, v. pag. 32; importo AN 28 agosto 2001*). L'indennità non è dovuta al personale che - fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19 e le 22 per il secondo pasto - permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.

L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa.

La stessa indennità di concorso pasti compete al personale di riserva comandato in sostituzione di personale assente per riposo, ferie, malattia, infortunio, permessi, oppure per intensificazione soccorsi, sussidi di linea, quando sulle stesse linee il personale titolare fruisca del concorso pasti.

Qualora il personale di riserva sia comandato su linee distaccate, non facenti capo alla sua residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui all'art.20/B.

#### **Art. 22 - Traslochi** (*Federtrasporti Fenit*)

Premesso che il trasloco comandato per ragioni di servizio non deve comportare un onere per l'agente, agli agenti traslocati per dette ragioni compete;

1. un congedo straordinario retribuito non inferiore a 3 giorni;
2. il trasporto gratuito, sulle linee sociali, dell'agente, dei familiari conviventi ed a carico e delle masserizie;
3. il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
4. il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando l'agente non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare il quartiere e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso;
5. un preavviso di giorni 60.

Agli agenti traslocati per punizione è dovuto il trattamento di cui ai punti 2), 3) e 4).

È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasloco in atto presso la propria azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

#### **Art. 22/B - Trasferimenti** (*ANAC*)

Al lavoratore che sia trasferito, per accertate esigenze di servizio dalla località di residenza assegnata dall'azienda ad altre località di residenza che comporti l'effettivo trasferimento, verrà corrisposto l'importo della spesa di trasporto per sé ed i familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in prima classe) e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione normale, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione normale.

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

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza, l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà. Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore che chiede il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico, e che venga esonerato non per motivi disciplinari, nei primi sei mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come al primo capoverso del presente articolo per ritrasferirsi al luogo di origine.

#### **Art. 23 - Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio**

Le norme per la fornitura dell'alloggio e la corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio sono concordate aziendalmente.

#### **Art. 24 - Fondo di buonuscita**

- *sostituito dalla legge 297/1982 e successivamente soppresso dall'art. 5 del CCNL 25 luglio 1997*

### **TITOLO IV - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

#### **Capo 1 - Prerogative sindacali**

#### **Art. 25 - Contributi sindacali**

- *sostituito dall'art. 20 del CCNL 11 aprile 1995 (v. pag. 37)*

#### **Art. 26 - Albi di affissione**

Le aziende consentiranno, oltre che alle strutture unitarie aziendali o in mancanza di esse alle RSA, ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, di far affiggere negli appositi albi installati nei locali della direzione o sezioni dell'azienda comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

#### **Art. 27 - Permessi sindacali**

Agli agenti membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di categoria, dei Sindacati regionali, provinciali o territoriali o di Comitati o Commissioni nazionali permanenti, nei quali siano rappresentati gli interessi delle aziende autofiloferrotranviarie e della navigazione interna nonché dei lavoratori da esse dipendenti, saranno concessi (compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali), permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli Organi, Comitati o Commissioni cui appartengono o per trattative sindacali di loro competenza.

L'appartenenza agli Organi, Comitati o Commissioni di cui al primo comma e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle associazioni datoriali, che provvederanno a darne notizia alle singole aziende interessate. Il permesso per l'assenza dal lavoro di ogni singolo agente dovrà essere richiesto espressamente e tempestivamente dalle OO.SS. dei lavoratori alle aziende interessate.

Le generalità degli agenti investiti di cariche sindacali negli Organi Direttivi delle Organizzazioni di cui al presente articolo o appartenenti a Comitati o Commissioni nazionali permanenti vanno comunicate, con la indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle Federazioni Nazionali dei lavoratori, a quelle Nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.

I permessi sindacali vanno richiesti direttamente alle aziende dalle Organizzazioni dei lavoratori (Confederazioni, Federazioni Nazionali, Sindacati regionali, provinciali o territoriali a seconda dei casi), con lettera motivata, nella quale devono essere indicate con esattezza le generalità degli agenti interessati, e con un preavviso ... (*modificato dai punti 6 e 7 dell'AN 29 luglio 1998, v. pag. 66*) non inferiore di norma a 48 ore, salvo casi di documentata urgenza.

Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali, quale risulta dalle notificazioni ricevute dalle loro Federazioni Nazionali, le aziende, quando ricorrano le condizioni previste dal presente articolo, concederanno i permessi sindacali nel rispetto del seguente monte ore a non più di:

► *modificato dal punto 1 dell'AN 29 luglio 1998 (v. pag. 65)*

Per le aziende con Uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazioni si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate, quando si tratti di riunioni degli Organi sindacali provinciali o regionali, rispettandosi, in relazione a quest'ultimo numero, le corrispondenti limitazioni numeriche innanzi stabilite.

► *integrato all'art. 8 del CCNL 11 aprile 1995 (v. pag. 36)*

#### **Art. 28 - Ricostruzione di carriera per agenti in aspettativa sindacale**

Per gli agenti in aspettativa sindacale, in previsione che non rientrino in servizio fino al collocamento in pensione, sarà ricostruita la carriera tre anni prima del raggiungimento dei limiti di età e di servizio per il pensionamento, facendosi a tal fine analogia alla carriera fatta dalla generalità degli agenti che avevano il loro stesso grado e qualifica al momento della concessione dell'aspettativa e senza che ciò comporti alcun onere per l'azienda.

Agli agenti che rientrino in servizio dall'aspettativa sindacale sarà ricostruita la carriera tenendosi conto dell'anzianità maturata e sottoponendoli alle prove o agli esami previsti, ai fini delle promozioni, per la generalità degli agenti dello stesso grado e qualifica cui essi appartenevano al momento della concessione dell'aspettativa, ferme restando le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti presso le singole aziende per prassi o regolamenti aziendali.

## **Capo II - Diritti sindacali**

### **Art. 29 - Istituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono istituire nelle singole aziende, con la partecipazione soltanto degli agenti da queste dipendenti, loro organismi di rappresentanza.

Ciascuno di tali organismi può strutturarsi secondo le proprie esigenze interne ma la sua funzione di rappresentanza si esercita unitariamente nei confronti dell'azienda. Il potere contrattuale resta affidato alla competente organizzazione territoriale dei lavoratori, che può demandarlo, di volta in volta, alla rappresentanza sindacale aziendale.

Le Organizzazioni dei lavoratori che istituiscano le proprie rappresentanze sindacali aziendali devono darne comunicazione per iscritto all'azienda interessata ed all'Associazione sindacale a cui questa aderisca, precisando, inoltre, i nominativi dei dirigenti le rappresentanze sindacali medesime.

► *integrato dagli AN 28 marzo 1996 su RSU (v. pag. 38) e RLS (v. pag. 45)*

### **Art. 30 - Permessi ai dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali**

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Detti permessi competono:

- a) nelle aziende che occupino fino a 200 agenti di ruolo: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
- b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 agenti di ruolo per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
- c) nelle aziende che occupino più di 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente per ogni 300 agenti di ruolo fino ai 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 agenti di ruolo per il numero di agenti superiore a 3.000.

I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di un'ora all'anno per quanto sono gli agenti di ruolo e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale.

I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra gli agenti a cui si riferisce l'articolo 27 del presente contratto.

► *integrato dal punto 8 dell'AN 29 luglio 1998 (v. pag. 66)*

### **Art. 31 - Tutela dei dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali**

Ai dirigenti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, nel numero previsto dall'art. 30, spetta tutela nel senso che per tutta la durata del loro mandato non possono essere trasferiti per iniziativa dell'azienda, senza il preventivo nulla osta della rispettiva organizzazione sindacale dei lavoratori, che, a tal fine, deve notificare all'azienda ed all'associazione sindacale a cui questa aderisca i relativi nominativi al momento dell'incarico.

Il nulla osta va chiesto per raccomandata dall'associazione sindacale predetta per conto dell'azienda interessata; la concessione o il relativo diniego deve essere comunicato non oltre il 15° giorno dalla richiesta.

### **Art. 32 - Strutture sindacali aziendali**

L'accordo del 26 novembre 1947 tra la Federazione nazionale Imprese Trasporti, la Federazione Aziende Municipalizzate Trasporti e la Federazione Ferrotranvieri ed Internavigatori viene dichiarato decaduto tra le parti firmatarie del presente contratto, da identificarsi nelle parti contraenti il predetto accordo del 1947. I compiti e le prerogative demandati alle Commissioni interne di cui al citato accordo del 1947 sono trasferiti alle strutture unitarie aziendali e, in mancanza di esse, alle rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

### **Art. 33 - Assemblee dei lavoratori**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e le rispettive rappresentanze sindacali aziendali possono separatamente o congiuntamente indire l'Assemblea dei lavoratori nei luoghi del lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dell'orario di servizio, ma debbono darne comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 24 ore prima della data fissata, trasmettendole l'ordine del giorno.

Le Assemblee possono aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che: a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto; b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio; c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendole l'ordine del giorno.

Le Assemblee durante l'orario di lavoro non potranno impegnare più di 10 ore nell'anno, per le quali i partecipanti beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa delle Assemblee.

Alle Assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

#### **Art. 34 - Non cumulabilità dei diritti sindacali**

I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali con gli articoli che precedono non sono cumulabili con quelli eventualmente già concessi in sede aziendale o con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge successive al presente contratto.

### **TITOLO V - CASSE DI SOCCORSO**

- *articoli dal 35 al 44 abrogati dagli AN 19 settembre 2005 (Asstra, v. pag. 119) e 15 novembre 2005 (Anav, v. pag. 122) sui trattamenti di malattia*

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI VARIE**

#### **Art. 45 - Organici**

Le parti, tenendo conto della difformità che caratterizza tecnicamente la formazione e l'articolazione dei turni di lavoro nei vari settori, convengono di eliminare le prestazioni straordinarie e quelle eseguite nei giorni di riposo settimanale ed annuale, conseguenti alla inadeguatezza degli organici necessarie per effettuare i servizi secondo i normali programmi di esercizio.

A tal fine le aziende proporranno agli organi competenti le necessarie assunzioni di personale.

#### **Art. 46 - Appalti**

Le parti convengono sulla opportunità di avviare a soluzione il problema degli appalti direttamente collegati al processo produttivo, tenendo conto delle finalità istituzionali delle aziende e con riferimento alla legge 23-10-1960, n. 1369.

I lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nelle aziende possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

#### **Art. 47 - Assuntorie**

Gli assuntori di stazione che dovessero svolgere mansioni di movimento saranno inquadrati, ove in possesso dei prescritti requisiti, nella categoria del personale di ruolo con le equipollenti qualifiche previste per le specifiche mansioni che svolgono.

Per i restanti assuntori, coadiutori e casellanti, le parti decidono di sviluppare ogni possibile iniziativa al fine di rimuovere le difficoltà per l'estensione ai predetti, in via legislativa, della normativa giuridica del rapporto di lavoro riconosciuta ai dipendenti di ruolo delle rispettive aziende di appartenenza.

#### **Art. 48/A - Biglietteria automatica ad agente unico (Federtrasporti)**

Ai fini del miglioramento dell'efficienza aziendale come prospettiva di espansione dei servizi pubblici di trasporto locali, le aziende che intendessero procedere all'istituzione del sistema ad agente unico ne daranno preventiva comunicazione ai Sindacati di categoria competenti territorialmente, firmatari del presente contratto, inviando loro il testo della relazione tecnica elaborata dall'azienda ai sensi delle disposizioni ministeriali.

Le OO.SS. potranno richiedere un incontro con i rappresentanti delle aziende entro 15 giorni dalla comunicazione di cui sopra, per un esame comune delle proposte aziendali, al fine di accertare:

1. l'utilizzazione nell'ambito aziendale del personale risultante in soprannumero a seguito di detta applicazione;
2. la tutela dei diritti acquisiti da questo personale anche in relazione allo sviluppo di carriera;
3. l'eventuale necessità di istituire corsi di riqualificazione;
4. le condizioni in cui si svolgerebbe il servizio e la conseguente determinazione delle forme di tutela a tutti gli effetti.

Qualora in sede aziendale non venisse raggiunta un'intesa, le parti si impegnano ad esaminare in sede nazionale, con la presenza dei Sindacati provinciali e delle aziende interessate, le questioni controverse, per approfondire i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi.

Tale esame dovrà concludersi entro un termine di quindici giorni.

#### **Art. 48/B - Sistema ad agente unico (Fenit)**

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico e non abbiano né chiesta né ottenuta la relativa autorizzazione dell'autorità governativa, debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie R.S.A. sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale M.C.T.C. ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le R.S.A. potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:

1. accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in soprannumero a seguito dell'applicazione del provvedimento di cui sopra;
2. tutelare i diritti acquisiti da questo personale, anche in relazione allo sviluppo di carriera;
3. valutare la convenienza di sottoporre il personale a corsi di riqualificazione, in relazione anche a quanto previsto dal precedente punto 1);
4. stabilire le modalità di svolgimento del servizio con il sistema dell'agente unico e le relative forme di tutela.

Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle R.S.A. da parte della Direzione aziendale ed, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente demandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

#### **Art. 48/C - Sistema ad agente unico (ANAC)**

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie RSA sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale MCTC ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le RSA potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:

1. accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in soprannumero a seguito dell'applicazione del provvedimento di cui sopra;
2. tutelare i diritti acquisiti da questo personale, anche in relazione allo sviluppo di carriera;
3. valutare la convenienza di sottoporre il personale a corsi di riqualificazione, in relazione anche a quanto previsto dal precedente punto 1);
4. stabilire le modalità di svolgimento del servizio con il sistema dell'agente unico e le relative forme di tutela.

Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle RSA da parte della Direzione aziendale e, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente demandato alle rispettive Organizzazioni sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

**Art. 49 - Inquadramento personale servizi automobilistici di linea extraurbani**

- ▶ *assorbito da più norme successive, per ultimo dall'art. 2 del CNL 27 novembre 2000 (v. pag. 68)*

**Art. 50/A - Vestiario uniforme (Federtrasporti-Fenit)**

A) Il personale ferrotorviario al quale sia prescritto di indossare il vestiario uniforme, ha diritto all'assegnazione da parte dell'azienda dei seguenti indumenti:

- a) personale viaggiante e di stazione a contatto col pubblico:
  - una divisa (giacca e pantaloni) all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni 4 anni;
- b) ispettori viaggianti, controllori e capilinea delle tranvie urbane:
  - un impermeabile ogni 4 anni in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a);
- c) cantonieri e manovali di stazione:
  - un berretto oppure un cappello di paglia all'anno;
- d) operai delle officine e dei depositi:
  - una tuta all'anno.

La determinazione delle qualifiche cui spetta, in base al precedente comma, la fornitura del vestiario uniforme, è concordata aziendalimente.

La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezioni) è sostenuta nella misura;

- del 70% dall'Azienda e del 30% dal personale per gli indumenti, di cui alle lettere a) e b);
- del 100% dall'azienda per il berretto o cappello di paglia, di cui alla lettera c);
- del 50% dall'azienda e del 50% dal personale per la tuta, di cui alla lettera d).

La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti l'uniforme vestiario, la confezione delle uniformi e le forniture inerenti, sono disposti dalla Direzione, previ accordi con la R.S.A.

Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale che, per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

Ad ogni agente è data facoltà di conservare il trattamento di vestiario uniforme in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

B) Il personale della navigazione interna (lacuale e lagunare) cui sia prescritto di indossare il vestiario uniforme, ha diritto alla assegnazione da parte dell'azienda dei seguenti indumenti:

1) Personale navigante dei servizi lacuali e lagunari:

- a) personale di coperta a contatto col pubblico:
    - una divisa all'anno, costituita da giacca e pantalone (per i marinari la giacca potrà essere sostituita da un camiciotto all'anno ed una maglia ogni diciotto mesi);
    - un berretto all'anno;
    - un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
    - un impermeabile o incerato a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
  - b) personale di coperta non a contatto col pubblico:
    - un incerato con cappuccio o sud-ovest ogni quattro anni;
    - un berretto all'anno;
  - c) personale di macchina:
    - due abiti da lavoro (uno di tela ed uno di fustagno) ogni due anni;
    - un berretto di tessuto all'anno oppure un berretto di pelle ogni quattro anni;
  - d) personale con mansioni prevalentemente di coperta e saltuariamente di macchina:
    - una tuta ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera a);
  - e) personale con mansioni prevalentemente di macchina e saltuariamente di coperta:
    - una divisa ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera c).
- 2) Personale a terra dei servizi lacuali e lagunari:
- a) uscieri:
    - una divisa all'anno;

- un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni cinque anni;
  - un impermeabile ogni cinque anni;
- b) fattorini di ufficio e portieri:
- un berretto all'anno;
- c) operai dei cantieri e dei depositi:
- un abito di lavoro all'anno.
- 3) Personale dei servizi lacuali:
- a) assistenti di agenzia (ai pontili):
- una divisa all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni quattro anni;
  - un Impermeabile ogni quattro anni;
- b) applicati di agenzia (ai pontili) e gestori:
- un berretto all'anno;
- c) manovali addetti agli scali e alle agenzie:
- un abito da lavoro all'anno;
  - un copricapo con fiocco (calotta) all'anno;
  - un impermeabile ogni quattro anni o più anni a seconda delle condizioni di servizio aziendali;
- 4) Personale dei servizi lagunari:
- a) bigliettai e pontonieri:
- una divisa all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
  - un impermeabile o incerato ogni quattro anni, ad esclusione dei bigliettai di agenzia;
- b) carbonai:
- una tuta ogni otto mesi;
  - un berretto all'anno;
  - un incerato con sud-ovest ogni quattro anni;
  - un paio di stivali di gomma ogni quattro anni;
- c) agenti addetti al lavaggio dei natanti:
- un paio di stivali di gomma ogni quattro anni di aggiunta agli indumenti ad essi spettanti in base ai precedenti punti.

La determinazione delle qualifiche cui spetta, in base al precedente comma, la fornitura del vestiario uniforme, è concordata aziendalmente.

La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezione) è sostenuta per il 70% dall'azienda e per il 30% dal personale, ad eccezione di quella relativa all'abito da lavoro di cui al punto 2), lettera c), che è sostenuta in parti uguali dall'azienda e dal personale, e di quella relativa al berretto di cui al punto 2, lettera b), e al punto 3), lettera b), che è a totale Carico dell'azienda.

La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari, costituenti l'uniforme vestiario, la confezione delle uniformi e le forniture inerenti, sono disposti dalla Direzione, previ accordi con la R.S.A.

Agli impianti viene assegnata a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale, che, per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

Ad ogni agente è data facoltà di conservare il trattamento di vestiario uniforme in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

C) Il vestiario uniforme obbligatorio per il personale dei servizi automobilistici di linea extraurbani è costituito dai seguenti indumenti:

- a) autisti e bigliettai:
- una divisa (giacca e pantaloni);
  - un berretto;
  - una giubba di pelle;
  - uno spolverino o due camicie od altro indumento sostitutivo;

b) controllori:

- un impermeabile in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a).

La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuto e confezione) è ripartita come segue:

- 70% a carico dell'azienda;
- 30% a carico del personale.

La durata degli indumenti è fissata come appresso:

- un anno: divisa, berretto, spolverino o indumento sostitutivo;
- quattro anni: impermeabile;
- sei anni: giubba di pelle.

La scelta è l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti la uniforme e le forniture inerenti, saranno disposti dalla Direzione, previ accordi con la R.S.A..

Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale che, per le sue mansioni, deve stare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

Agli operai viene infine annualmente assegnata una tuta il cui costo è per il 50% a carico dell'azienda e per il 50% a carico dell'operaio.

#### NOTA A VERBALE

*Tali trattamenti, in carenza di regolamentazione aziendale, sono da considerarsi come minimo garantito.*

#### **Art. 50/B - Vestiario uniforme (ANAC)**

Per le aziende private esercenti autolinee (ANAC) valgono le seguenti norme.

Il personale viaggiante, compresi i controllori, deve indossare in servizio la divisa che risulta composta dei seguenti capi:

- berretto;
- camicia;
- giacca;
- pantaloni;
- cappotto oppure giubba di pelle;
- divisa per le hostess.

Il periodo di durata di ciascun capo di vestiario è così stabilito:

- berretto (un anno);
- camicia (un anno);
- pantaloni (un anno);
- giacca (due anni);
- cappotto (quattro anni);
- giubba di pelle (otto anni).

Per accordo tra la Direzione aziendale e le RSA potrà essere adottata anche la divisa estiva. In questo caso, all'agente, nello spazio di 4 anni, verranno forniti i seguenti capi di vestiario:

- 2 berretti;
- 4 camicie;
- 2 pantaloni estivi;
- 2 pantaloni invernali;
- 1 giacca estiva;
- 1 giacca invernale;
- 1 cappotto.

Il berretto con fregio ed una camicia all'anno vengono concessi gratuitamente dall'azienda.

Gli altri capi sopra elencati ed una ulteriore camicia all'anno verranno pagati per il 70% dall'azienda e per il 30% dal lavoratore.

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno.

Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

Il pagamento da parte del dipendente della somma a suo carico verrà fatto in quote mensili che il datore di lavoro tratterrà sulla paga.

Il numero delle quote corrisponderà alla metà dei mesi di durata di ciascun indumento.

La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti l'uniforme di cui al primo comma, saranno disposti dalla Direzione dell'azienda, previ accordi con le RSA.

Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto e la camicia che saranno forniti all'atto di entrata in servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate oltre naturalmente a corrispondere, fino al termine, il residuo debito per le quote a suo carico.

Nel caso di collocamento in quiescenza il lavoratore tratterà gli indumenti in dotazione senza alcuna ulteriore trattenuta.

È concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui versate e non usufuite. L'azienda potrà rivalersi dell'importo delle quote rimaste a suo credito e su ogni somma spettante a qualsiasi titolo ai dipendenti in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Al personale assunto a termine l'azienda fornirà in uso per la durata del servizio il berretto con fregio e la camicia.

#### **Art. 51 - Provvidenze per gli ex combattenti della 2° guerra mondiale** (...)

#### **Art. 52 - Congedo matrimoniale**

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

#### **Art. 53 - Diritto allo studio**

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura e la propria formazione professionale, intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali scuole, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intenda partecipare comporti la frequenza in ore anche parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro per un numero di ore doppio di quello richiesto come permesso retribuito.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale della forza occupata nell'azienda; dovrà comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività produttiva.

I lavoratori interessati dovranno presentare apposita domanda scritta alla direzione aziendale e fornire a questa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

► *integrato dall'AN 10 febbraio 1978 (v. pag.26)*

#### **Art. 54 - Apprendistato**

► *sostituito dall'art. 7, lett. E), del CCNL 27 novembre 2000, a sua volta successivamente sostituito dall'art. 2, lett. D) e lett. D1), del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 112)*

### **TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 55 - Assorbimenti**

Fermi restando i casi di assorbimento espressamente stabiliti nei singoli articoli, i miglioramenti economici e normativi, previsti dal presente contratto in ordine agli istituti del congedo matrimoniale e del diritto allo studio, assorbiranno, fino a concorrenza, gli eventuali trattamenti di miglior favore riconosciuti aziendali.

Verranno analogamente assorbiti, fino a concorrenza, gli acconti comunque erogati quali anticipazioni sui miglioramenti derivanti dal presente contratto.

Per i restanti istituti per i quali non sono previsti specificatamente assorbimenti restano salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

**Art. 56 – Proroga degli accordi aziendali**

(...)

**Art. 57 - Definizione meccanismo di rivalutazione delle competenze accessorie**

(...)

**Art. 58 - Decorrenza e durata**

(...)

**Art. 59 - Accordi interconfederali**

(...)

**TITOLO VIII - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ASSOCIATE ALL'A-NAC**

Al personale delle aziende che occupano meno di 26 dipendenti ed agli avventizi di cui all'art. 8 del R.D. 8-1-1931 n. 148, oltre a quanto stabilito dal presente Testo Unico - ad eccezione del Titolo V - si applica la normativa integrativa prevista dai seguenti articoli.

**Art. 60 - Periodo di prova**

Il personale assunto in servizio può essere assoggettato ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore ai tre mesi.

Il periodo di prova è ridotto a due mesi per i lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi contrattuali. Durante il detto periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento per volontà di ciascuna delle parti e senza preavviso né indennità. Qualora avvenga la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Durante il periodo di prova il personale ha diritto alla retribuzione normale della qualifica per la quale è stato assunto.

Trascorso il termine del periodo di prova, senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte dell'azienda al lavoratore, questi si intenderà tacitamente confermato in servizio effettivo.

**Art. 61 - Assunzione a termine**

- *sostituito dall'art. 2, lett. A) del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 107)*

**Art. 62 - Mutamento mansioni**

- *modificato dall'all. 2) al CCNL 3 luglio 1986 (v. pag. 30) e dall'art. 2, lett. A) del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 68)*

**Art. 63 - Permessi e assenze**

Il lavoratore non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione. Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 66.

Le giustificazioni debbono essere comunicate all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.

Il personale viaggiante, salvo i casi di forza maggiore, deve segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.

In casi speciali possono essere accordati dalla Direzione dell'azienda permessi straordinari con o senza retribuzione.

- *integrato dall'art. 4 del CCNL 11 aprile 1995 (v. pag. 35)*

**Art. 64 - Ritiro patente**

L'autista al quale sia, per motivi che non comportano il licenziamento per giusta causa, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto, senza percepire retribuzione alcuna, secondo i

seguenti termini:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
  - 12 mesi oltre i 5 anni di anzianità di cui fino ad 8 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.
- L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso gli verrà riconosciuto il trattamento economico delle categorie nella quale viene a prestare servizio.

Le aziende che occupano più di 15 lavoratori, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, adibiranno l'autista ad altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 24 in base alla retribuzione percepita prima del ritiro della patente.

#### **Art. 65 - Trattamento in caso di malattia o infortunio**

► *sostituito dall'AN 15 novembre 2005 (v. pag. 122)*

#### **Art. 66 - Disposizioni disciplinari**

Per l'infrazione alla disciplina e per gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende commessi dai lavoratori, saranno adottati, secondo la gravità della mancanza, i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
- licenziamento.

- 1) il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commette lievi mancanze;
- 2) la multa, fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione verrà comminata al lavoratore che:
  - b) già richiamato non osserva l'orario di lavoro;
  - c) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;
  - d) arrechi per disattenzione dei danni al materiale;
  - e) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;
  - f) non osserva le misure di prevenzione contro gli infortuni o le malattie;
  - g) in genere trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni sarà devoluto all'Istituto Nazionale Assistenza Malattia Lavoratori (INAM) salvo che esistano Casse interne di assistenza od analoghe istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

3. È punito con la sospensione dal servizio o con la relativa perdita della retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni il lavoratore che:
  - a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
  - b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;
  - c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni con rilevanti alla sicurezza del servizio;
  - d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
  - e) sia trovato addormentato sul lavoro;
  - f) pronunci apprezzamenti offensivi o scherzosi all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
  - g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;
  - h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
  - i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.
- 4) Sono passivi di licenziamento senza preavviso i lavoratori colpevoli di:
  - a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;

- b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
- c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
- d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
- e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del presente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;
- f) ubriachezza in servizio;
- g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;
- h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;
- i) omissione di immediato rapporto alla Direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;
- l) mancanza in genere di gravità consimili.

#### **Art. 67 - Responsabilità dell'autista**

L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti per la circolazione.

Inoltre deve provvedere a segnalare a mezzo di apposito modulo o registro aziendale tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

#### **Art. 68 - Conservazione del materiale e delle merci; danni e trattenute per risarcimento**

Al personale viaggiante nell'ambito del normale orario di lavoro è affidata la piccola manutenzione e la pulizia delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento.

Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che il personale è limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario di lavoro previsto all'art. 4/C.

Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile.

Il lavoratore risponde dei danni a lui imputabili; risponde inoltre degli smarrimenti e dei danni causati a bagagli avuti in consegna.

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore, non appena venuti a conoscenza della ditta, e valutati in contraddittorio.

L'importo del risarcimento, nella misura convenuta del danno, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

#### **Art. 69 - Conservazione del posto**

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'incarico.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento. Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio e l'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione.

Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

#### **Art. 70 - Preavviso**

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di:

- 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

Per il personale impiegatizio rimane in atto nella misura di:

- fino a 5 anni: prima categoria 2 mesi - seconda categoria un mese e mezzo - terza categoria un mese;
- oltre i 5 e fino ai 10 anni: prima categoria 3 mesi - seconda categoria 2 mesi - terza categoria 1 mese e mezzo;
- oltre 10 anni: prima categoria 4 mesi - seconda categoria 2 mesi e mezzo - terza categoria 2 mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. È in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

#### **Art. 71 - Cessione o trasformazione di azienda**

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

## 2. PRINCIPALI NORME CONTRATTUALI SUCCESSIVE

### ACCORDO NAZIONALE 10 FEBBRAIO 1978

#### DIRITTO ALLO STUDIO

1. L'istituto del diritto allo studio di cui all'art. 53 del CCNL 23 luglio 1976 è nettamente distinto da quello di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.  
Mentre l'art. 10 della legge 300 tutela la partecipazione dei lavoratori studenti ai corsi e/o agli esami della scuola primaria, secondaria inferiore e superiore, e universitaria statale, pareggiata o legalmente riconosciuta, l'art. 53 del CCNL riguarda la partecipazione ai corsi specificamente definiti "corsi sperimentali per lavoratori" o corsi delle 150 ore.  
I corsi di cui all'art. 53, in generale, sono stati individuati in:
  - corsi di recupero dell'obbligo gestiti direttamente dallo Stato ed organizzati dal Ministero della PI. oppure delegati alle Regioni;
  - corsi abbreviati presso le scuole medie superiori corrispondenti ad un biennio unitario di scuola secondaria di secondo grado;
  - corsi monografici presso le scuole medie superiori; specializzazioni per diplomati;
  - corsi monografici presso le università.Si tratta, dunque, di corsi - ad eccezione di quelli di recupero dell'obbligo - del tutto particolari, in quanto finalizzati ad accrescere le capacità intellettuali e culturali dei lavoratori.  
Data la netta distinzione dei due istituti, ne deriva che i benefici previsti dall'art. 10 legge 300/1970 e dall'art. 53 CCNL 23 luglio 1976 non sono fra loro cumulabili, fermo restando che i permessi retribuiti per esami previsti dallo stesso art. 10 non sono assorbiti dalle agevolazioni di cui all'art. 53.
2. Poiché nel caso dell'art. 53 del contratto nazionale si tratta di corsi istituiti o confermati di anno in anno dal Ministero della PI., oppure, in alcuni casi, dalle Regioni e dagli enti locali, ove tali corsi non siano istituiti diviene di fatto inapplicabile la concessione prevista dal medesimo art. 53.
3. Resta fermo il principio che, consistendo il beneficio nella concessione di un permesso retribuito, qualora la frequenza del corso non comporti l'integrale utilizzazione della quota annuale o del monte totale delle 150 ore non sono ammessi sistemi compensativi.
4. La percentuale del 2% va riferita all'intero triennio e non a ciascuno degli anni che lo compongono e deve intendersi riferita alla forza numerica del personale di ruolo alla data di inizio del triennio.
5. L'iniziativa per il godimento dei benefici di cui all'art. 53 spetta al singolo lavoratore, che dovrà fornire idonea documentazione di iscrizione, assumendo l'impegno di presentare mensilmente un certificato con l'indicazione delle ore di effettiva frequenza.
6. L'art. 3 - lett. b) - del CCNL 23 luglio 1976 riserva all'"area aziendale" la disciplina del godimento del diritto allo studio.  
In considerazione della possibilità che il numero dei richiedenti superi la quota triennale prestabilita di beneficiari, i contratti di alcuni settori hanno previsto criteri di assegnazione del beneficio basati sull'anzianità, sull'età, sul tipo di corso che si intende frequentare, ecc.

### CCNL 12 MARZO 1980

#### Art. 1 - Struttura della retribuzione

- *modificato più volte, l'ultima delle quali dall'art. 3 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 84)*

#### Art. 2 - Retribuzione conglobata

(...)

#### Art. 3 - Trasformazione dell'istituto "aumenti periodici di "anzianità"

- *sostituito dall'art. 3 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 48), a sua volta successivamente modificato dall'art. 3, lett. c), del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 84)*

**Art. 4 – Competenze accessorie unificate**

- ▶ *sostituito dal punto 8 del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 33)*

**Art. 4/bis – Trattamenti sostitutivi**

- ▶ *sostituito dal punto 8 del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 33)*

**Art. 5 – Superamento e trasformazione dei trattamenti introdotti aziendali in difformità e/o in eccedenza rispetto al trattamento nazionale**

- ▶ (...)

**Art. 6 – Incremento retributivo**

- ▶ (...)

**Art. 7 – Riparametrazione delle retribuzioni conglobate**

- ▶ (...)

**Art. 8 – Quota perequativa**

- ▶ (...)

**Art. 9 – Indennità saltuarie e variabili**

- ▶ *modificato dal punto 2, lett. b), del CCNL 17 giugno 1982 (v. pag. 29), a sua volta successivamente integrato dal punto 6, ultimo capoverso, del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 33)*

**Art. 10 - Ferie**

A partire dal 1° luglio 1981, gli agenti avranno diritto ad un periodo annuale di ferie, con la corrispondenza della retribuzione normale di cui all'ultimo comma del precedente art. 1, nelle seguenti misure:

- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
- 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli ... (*modificato dall'art. 5 del CCNL 27 novembre 2000, v. pag. 86*).

Ogni settimana di ferie sarà ragguagliata a 6 (sei) giorni lavorativi; tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ciascun giorno fruito come ferie verrà computato per 1,2 (uno virgola due).

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

Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro non produrranno alcuna riduzione delle ferie.

Le assenze per altri motivi verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono non daranno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni.

La franchigia non opererà qualora tali assenze superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso, le ferie saranno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze. Non è ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata.

In caso di inizio o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, spetterà all'agente il godimento delle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestato; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il trattamento di cui al presente articolo relativo al primo scaglione di anzianità (25 giorni), assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti attribuiti aziendali per lo stesso titolo.

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

**Art. 11 - Lavoro straordinario, festivo e notturno**

Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario normale di lavoro stabilito dalle vigenti leggi applicabili al settore e dai contratti e accordi di categoria.

Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel 1° comma dell'articolo 16 del CCNL 23 luglio 1976.

Si considera lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 5 antimeridiane. Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti adibiti a mansioni di "guardiano di notte".

La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dalle leggi vigenti nel settore è computata sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'art. 6, ultimo comma, del presente accordo aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 10%.

La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere per tutte le aziende il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario (20%) e calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 1, ultimo comma del presente accordo, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 1, ultimo comma del presente accordo, aumentate dei ratei di 13° e 14° mensilità, sono rispettivamente fissate per tutte le aziende nel 10% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 15% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili. Eventuali percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno, in atto presso le singole aziende in misura superiore a quelle previste dal presente articolo, saranno riproporzionate fino a concorrenza.

(...)

L'agente chiamato in servizio il giorno destinato al riposo periodico per un tempo inferiore all'orario normale giornaliero ha diritto, oltre al trattamento spettantegli per le ore lavorate, al 50% della retribuzione conglobata per le restanti ore non lavorate.

#### **Art. 12 - Indennità di trasferta**

Al fine di migliorare il trattamento di trasferta, viene stabilito di destinare per l'intero settore Federtrasporti, Anac, Fenit, Intersind, con decorrenza 1° luglio 1981, una somma mensile, costituita dal prodotto dell'importo di L. 1.000 (mille) per il numero degli addetti al settore, che viene convenzionalmente determinato in 150.000 unità.

Tale somma, ridotta dell'importo che risulterà assorbito dall'incremento della base di calcolo, sarà utilizzata per il miglioramento del trattamento di pernottazione dei lavoratori inviati in trasferta.

Gli eventuali trattamenti aziendali di miglior favore corrisposti a tale titolo saranno assorbiti fino a concorrenza della somma di cui al primo comma del presente articolo.

- *integrato dall'AN 16 luglio 1987 (Anac, v. pag. 32); importi attualmente vigenti AN 28 agosto 2001 (Anav), v. pag. 10.*

#### **Art. 13 - Indennità di diaria ridotta (Federtrasporti, Fenit e Intersind)**

A decorrere dal 1° gennaio 1981, al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrano le condizioni previste dall'art. 21 CCNL 23 luglio 1976, competono le diarie ridotte e le pernottazioni con le modalità fissate dallo stesso art. 21 e secondo le percentuali di seguito indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 1 ultimo comma:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative . . . . . 24%
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative . . . . . 9%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 14 ore . . . . . 24%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore ma non alle 44 ore . . 13%

#### **Art. 14 - Trattamento economico nei primi tre giorni di malattia**

- *sostituito dagli AN 19 settembre 2005 (Asstra, v. pag. 119) e 15 novembre 2005 (Anav, v. pa. 122), sul trattamento di malattia.*

#### **Art. 15 - Erogazione per l'anno 1979**

(...)

#### **Art. 16 - Trasferimento nel T.U.**

(...)

#### **Art. 17 - Durata del contratto**

(...)

**Art. 18 - Proroga degli accordi aziendali**  
(...)

**CCNL 21 MAGGIO 1981**

- 1) (...)
- 2) (...)
- 3) (...)
- 4) a decorrere dal 1° giugno 1981 sarà corrisposta a ciascun agente un'indennità giornaliera di lire 570 per ogni effettiva giornata di prestazione.  
Tale indennità non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà utile agli effetti di alcun altro istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o da contratti aziendali e neanche quindi ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- 5) a decorrere dal 1° giugno 1981 al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati saranno corrisposte in aggiunta al trattamento di cui ai numeri 3) e 4):
  - a) un'indennità giornaliera di lire 500 per ogni effettiva giornata di prestazione. Tale indennità non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o contratti aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;
  - b) un'indennità di lire 5.000 per ogni effettiva giornata lavorata in domenica. Tale indennità non competerà qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo e non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun altro istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o da contratti aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- 6) (...)

**CCNL 17 GIUGNO 1982**

- (...)
- 2) a decorrere dal 1° aprile 1984:
    - a) raddoppio dell'indennità di presenza e di turno di cui all'accordo 21 maggio 1981, punti 4) e 5a) che verranno inserite tra quelle saltuarie e variabili di cui all'art. 9 del CCNL 12 marzo 1980; queste ultime, dalla data della firma della presente ipotesi, saranno denominate "compensi ed indennità legate ad effettive e/o particolari prestazioni";
    - b) aumento del 50% dell'indennità domenicale di cui all'accordo 21 maggio 1981, punto 5b) che verrà inserita tra quelle di cui all'art. 9 del CCNL 12 marzo 1980.
- *integrato dal punto 6, ultimo capoverso, del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 33).*
- (...)

**CCNL 12 LUGLIO 1985**

(...)

**Art. 1 - Campo di applicazione del contratto**

Il presente contratto regola, per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti delle aziende private esercenti autolinee in concessione, gli istituti propri della contrattazione nazionale e fissa, nei limiti specificatamente previsti, l'area di competenza aziendale, allo scopo di consentire una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche.

Esso contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie che formano oggetto di regolamentazione nello stesso e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme relative ai predetti istituti e

materie che erano disciplinate da precedenti accordi e contratti collettivi nazionali di categoria, salvo il caso di espresso rinvio da parte di disposizioni del presente contratto.

Al sistema contrattuale così delimitato corrisponde l'impegno delle parti a rispettare e a far rispettare, per il periodo di validità, il contratto collettivo nazionale e le norme applicative aziendali da esso previste.

#### **Art. 2 - Istituti riservati all'area nazionale**

- ▶ *Sostituito dall'art. 7 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 49)*

#### **Art. 3 – Area aziendale**

- ▶ *Sostituito dall'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985 (v. pag. 30) e successivamente integrati dall'art. 6 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 48)*
- ▶ *lett f) abrogata dall'art. 6 del CCNL 25 luglio 1997*

#### **NOTA A VERBALE**

*Per le Aziende associate alla Fenit il trattamento dei guardabarriere costituisce oggetto di apposite intese aziendali tra l'organizzazione che rappresenta le Aziende e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.*

#### **Art. 4 – Orario di lavoro**

- ▶ *Integrato e modificato in più occasioni; sostituito dall'art. 6 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 86), fermo restando il punto 3 dell'art. 8 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 50), con successiva ulteriore integrazione con l'art. 6 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 118).*

#### **Art. 5 – Accordi integrativi aziendali**

- ▶ *Abrogato dall'art. 6 del CCNL 27 luglio 1997*

#### **Art. 6 – Retribuzione annua utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto**

- ▶ *Abrogato dall'art. 5 del CCNL 27 luglio 1997*

#### **Art. 7 – Norme finali**

(...)

### **CCNL 3 LUGLIO 1986**

#### **DISCIPLINA DEL PERSONALE INIDONEO**

Si è raggiunta la seguente intesa:

1. (...)
2. Si allega il documento relativo alla disciplina contrattuale del personale che in futuro sarà dichiarato inidoneo.
3. (...)
4. (...)

**Allegato 1)**

#### **DISCIPLINA DELL'ESODO DEL PERSONALE INIDONEO**

- ▶ *successivamente recepito dalla L. 270/1988*

**Allegato 2)**

#### **DISCIPLINA NAZIONALE RELATIVA AL PERSONALE INIDONEO**

1. (...)
2. A partire dall'entrata in vigore della legge, viene introdotta una disciplina uniforme delle visite mediche concernenti le assunzioni e la revisione, anche ai fini degli esoneri del personale autoferrotramviario ed internavigatore, demandate sulla base di convenzione unica nazionale tra le Associazioni delle aziende e l'Ente ferrovie dello Stato, al Servizio sanitario dell'Ente stesso.

Al fine di consentire l'emissione di giudizi aventi valore medico-legali, anche per fini pensionistici, la convenzione unica nazionale sarà stipulata anche dall'Inps e dagli organi del servizio Sanitario nazionale ai sensi dell'art. 75 della legge n. 833-1978 ovvero esplicitamente supportata da specifica norma legislativa.

Resta ferma la procedura di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148-1931.

Il costo degli accertamenti sanitari di cui sopra resta in ogni caso a Carico delle aziende.

3. In caso di accertata inidoneità del lavoratore alle mansioni della propria qualifica, la Direzione aziendale, ferme restando le norme di legge in vigore, ove sussista la disponibilità di posti in organico verificata ai sensi dell'art. 3 lett. c) dell'Accordo nazionale 12-7-1985, procede alla collocazione del lavoratore in altra qualifica professionale per la quale sussista l'idoneità, preferendo, ove possibile, l'inquadramento nello stesso livello contrattuale professionale e retributivo.
4. Al lavoratore che non abbia maturato 10 anni di anzianità nella qualifica rivestita, per la cui funzione è stato dichiarato inidoneo, sarà erogato il trattamento economico relativo alla nuova qualifica nella quale è stato collocato, seguendone da quel momento la dinamica.
5. Al lavoratore che ha maturato 10 anni nella qualifica per le cui mansioni è stato dichiarato inidoneo, sarà attribuito il trattamento economico della nuova qualifica assegnatagli maggiorato di assegno ad personam, pari alla differenza fra il trattamento, riferito alla retribuzione normale, della qualifica di provenienza e quello della nuova qualifica assegnata. Tale assegno sarà assorbito in ogni caso di aumenti retributivi, con esclusione dell'indennità di contingenza e di eventuali aumenti retributivi interconfederali. L'assorbimento stesso avverrà in modo graduale e continuo fino a copertura dell'intero ammontare dell'assegno ad personam; l'importo da assorbire di volta in volta sarà pari al 50% degli aumenti retributivi contrattuali nazionali ed aziendali ed al 100% di quelli conseguenti a provvedimenti di avanzamenti o promozioni.
6. Gli anni di anzianità maturati nelle qualifiche di cui alla legge 30 del 1978, si cumulano con quelli maturati nelle qualifiche stabilite contrattualmente, nelle quali dette qualifiche sono confluite a seguito di accordi tra le parti.
7. Ai lavoratori ritenuti inidonei saranno applicate tutte le normative contrattuali relative alle qualifiche ed al profilo professionale in cui sono ricollocati, compreso l'orario di lavoro e la disciplina dei turni.

## **ACCORDO NAZIONALE 2 GIUGNO 1987**

### **QUADRI**

#### **Art. 1**

Sono definiti "quadri", ai sensi della *legge 13 maggio 1985, n. 190*, i lavoratori individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli (*..., modificato dall'art. 2, lett. A, punto 8, del CCNL 27 novembre 2000, v. pag. 69*) che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'azienda. La qualificazione di "quadro" è caratterizzata, inoltre, dalla capacità di fornire, con specifica autonomia, con tributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché dalla capacità di organizzare, integrare e/o sovrintendere l'utilizzo delle risorse affidate.

#### **Art. 2**

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai "quadri" ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell'azienda, l'azienda stessa utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

#### **Art. 3**

Nei confronti dei "quadri" verranno messe in atto aziendali azioni formative volte al mantenimento ed all'arricchimento delle conoscenze e a facilitare l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi, concorrendo in tal modo a più adeguati livelli di preparazione a supporto delle responsabilità affidate.

#### **Art. 4**

Ai “quadri” sarà garantita la copertura delle spese e l’assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l’esercizio delle funzioni svolte.

#### **Art. 5**

Ai dipendenti riconosciuti “quadri”, ai sensi del precedente art. 1, verrà attribuita una indennità di funzione in cifra fissa, da includere con tale denominazione nella retribuzione normale; detta inclusione è utile a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso quello relativo al trattamento di fine rapporto. Tale indennità è stabilita nelle seguenti misure:

- L. .... lorde mensili per i lavoratori *cui è attribuito il par. 250 (modificato dall’art. 2, lett. A), punto 8, del CCNL 27 novembre 2000, v. pag. 69; importo v. tab. pag. 163)* della nuova classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- L. .... lorde mensili per i lavoratori *cui è attribuito il par. 230 (modificato dall’art. 2, lett. A, punto 8, del CCNL 27 novembre 2000, v. pag. 69; importo v. tab. pag. 163)* della nuova classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

Le somme di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, i compensi erogati aziendali, comunque enominati, già attribuiti in riconoscimento dell’espletamento delle funzioni di cui all’art. 1.

#### **Art. 6**

(...)

#### *Dichiarazione congiunta*

Le parti stipulanti convengono che la misura dell’indennità di funzione di cui all’art. 5 del presente accordo sarà stabilita contestualmente alla definizione del trattamento economico relativo alla nuova classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

- *attuata dall’art. 6 del CCNL 2 ottobre 1989 (v. pag. 32; importo v. tab. pag. 163).*

### **ACCORDO NAZIONALE 16 LUGLIO 1987**

#### **INDENNITÀ DI TRASFERTA ANAC**

1. Le parti contraenti, allo scopo di superare i contrasti interpretativi sorti sul meccanismo di calcolo dell’indennità di trasferta e di diaria ridotta, di cui agli articoli 20/B e 21/B del CCNL 23 luglio 1976 che hanno prodotto una situazione caratterizzata dall’esistenza di diversi valori ai suddetti titoli, in attesa del riordino degli istituti suddetti tra tutte le Parti contraenti, come previsto dall’accordo nazionale 20 giugno 1986, convengono quanto appresso;
2. Ferma restando la rimanente normativa, vengono concordati come segue, dall’1 luglio 1987 e alle successive scadenze di seguito indicate, i valori dell’indennità di trasferta e dell’indennità denominata concorso pasti.

- *importi attualmente vigenti definiti dall’AN 28 agosto 2001 (v. pag.10).*

3. (...)

4. (...)

5. (...)

6. (...)

Le Parti si impegnano a realizzare una definitiva ed unitaria soluzione nell’ambito intersettoriale (...)

### **CCNL 2 OTTOBRE 1989 (I)**

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4 (...)

5 (...)

6. La "Disciplina normativa dei quadri", di cui all'accordo nazionale 2-6-1987, è integrata come segue:

a) l'indennità di funzione di cui all'art. 5 dell'accordo di cui sopra decorre dall'1-9-1989 ed è stabilita nei seguenti importi:

- Livello 1: L. 140.000

- Livello 2: L. 100.000

b) a livello aziendale potranno essere determinati ulteriori compensi in misura non superiore a quanto stabilito a livello nazionale.

L'attribuzione dei compensi di cui alla precedente lettera b) deve essere subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in termini di quantità e/o di qualità e i compensi erogati, per l'effetto, solo a consuntivo.

I compensi di cui alla precedente lettera b) sono classificati tra "i compensi e le indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni" ai sensi dell'art. 9 del CCNL 12-3-1980, così come modificato dal CCNL 17-6-1982.

7. (...)

8. Indennità di mensa. A partire dall'1-1-1990, le aziende corrispondono a ciascun agente un'indennità di mensa pari a 32.000 lire mensili, da ricompandersi nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12-3-1980.

L'importo predetto assorbe il valore dell'indennità minima mensile di cui all'art. 11 del CCNL 23-7-1976, quale consolidato alla data del 31 dicembre 1989 per effetto dei progressivi riproporzionamenti della originaria percentuale dell'1,50%.

L'assorbimento di cui sopra non potrà superare la misura mensile di lire 3.550.

Dall'1-1-1990, è abrogato l'art. 11 del CCNL 23-7-1976.

9. (...)

11. (...)

12. (...)

13.

► *attuato dall'art. 5 del CCNL 11 aprile 1995 (v. pag. 35)*

14.

► *attuato dall'art. 3 del CCNL 11 aprile 1995 (v. pag. 35)*

15. Pari opportunità. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive atte a rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

► *integrato dall'art. 1 del CCNL 11 aprile 1995 (v. pag. 35), a sua volta successivamente integrato dall'art. 15 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 51)*

16. (...)

17. (...)

18. (...)

19. (...)

(1) Il contratto è stato sottoscritto il 28 luglio 1989 dalla OOSS dei lavoratori CGIL, CISL e UIL ed il 2 ottobre 1989 dalle associazioni datoriali.

## **ACCORDO NAZIONALE 7 FEBBRAIO 1991**

### **IPOTESI DI ACCORDO SU ESERCIZIO DIRITTO DI SCIOPERO DEL PERSONALE ADDETTO AI PUBBLICI SERVIZI DI TRASPORTO <sup>1</sup>**

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

Il presente accordo si applica ai seguenti pubblici servizi di trasporto:

<sup>1</sup> L'esercizio di sciopero nel TPL ai sensi della legge 146/90 e s.m.i, in assenza di una regolamentazione contrattuale che sostituisca il presente accordo, è disciplinato dalla provvisoria regolamentazione della Commissione di garanzia approvata con delibera n. 02/13 del 31 gennaio 2002 (v. pag. 200)

- autofilotravie;
- autolinee in concessione;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aree assimilate, per atto di concessione dalle ferrovie.

I soggetti di cui all'art. 8, comma due, ultimo periodo della legge n. 146 del 1990 ed i servizi accessori e strumentali necessari all'esercizio del pubblico servizio di trasporto, comunque gestiti entrano nel campo di applicazione del presente accordo.

## **Art. 2 - Procedure di mediazione e raffreddamento**

### **A) Rinnovi contrattuali nazionali**

- ▶ *abrogato dal paragrafo "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" dell'art. 1 del CCNL 25 luglio 1997, a sua volta successivamente sostituito dall'AI 15 aprile 2009*

### **B) Vertenze aziendali per l'applicazione di accordi**

- ▶ *procedure obbligatorie per il tentativo di raffreddamento del conflitto disciplinate da 1, v. pag. 200)*

Entro 10 giorni dalla contestazione scritta ed adeguatamente motivata della violazione, con relativa richiesta di apertura del confronto, il medesimo dovrà avviarsi.

Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli superiori i quali procederanno entro i 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

Per quanto di competenza è ribadita la riserva esclusiva della sede permanente di garanzia di cui alla lettera d) del "Quadro normativo" dell'Accordo Nazionale 20 giugno 1986.

In pendenza della procedura contemplata nella presente lettera b), le parti non faranno ricorso a provvedimenti od azioni unilaterali, salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio.

### **C) Contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL**

- ▶ *procedure obbligatorie per il tentativo di raffreddamento del conflitto sostituite dalla provvisoria regolamentazione della CG ( v. pag. 200)*
- ▶ *integrato dal paragrafo "Contratto aziendale" dell'art. 1 del CCNL 25 luglio 1997, a sua volta successivamente sostituito dall'AI 15 aprile 2009*

## **Art. 3 - Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero**

- ▶ *sostituito dalla provvisoria regolamentazione della CG ( v. pag. 200)*

## **Art. 4 - Comportamento delle aziende**

Le Associazioni delle aziende si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel presente accordo.

Le Associazioni datoriali e le aziende utilizzeranno le forme di raffreddamento, nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristineranno il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

Le Associazioni datoriali e le aziende da esse rappresentate favoriranno forme congrue di pubblicazione dei termini delle vertenze.

- ▶ *integrato dagli obblighi di comunicazione all'utenza previsti dalla provvisoria regolamentazione della CG ( v. pag. 200)*

## **Art. 5 - Norme finali**

- ▶ *superate dalla provvisoria regolamentazione della CG ( v. pag. 200)*

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Associazioni datoriali FEDERTRASPORTI, FENIT ed ANAC, nel trasmettere la presente ipotesi di accordo, pur esprimendo una valutazione complessivamente positiva sui contenuti della stessa, anche in riferimento alle notevoli difficoltà incontrate per la sua definizione - rappresentata da oltre 6 mesi di trattativa - esprimono perplessità e preoccupazione in relazione al disposto di legge per la previsione contenuta nel terzo comma, punto d), art. 3 della predetta ipotesi di accordo, relativa allo sciopero dell'intera giornata.

Le Organizzazioni FILT-FIT-UILTRASPORTI ritengono che quanto concordato tra le parti disciplina positivamente nello spirito e nella ratio della legge n. 146 del 1990 la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, rafforzando altresì al massimo la prosecuzione ed il raffreddamento dei conflitti che originano il ricorso all'azione sindacale.

Ciò posto le OO.SS. dei lavoratori dichiarano che ogni parte dell'Accordo è inscindibile se strettamente correlata alle altre, per cui ogni modifica, ancorché parziale, ne invaliderebbe la organicità e la finalità costringendo le medesime non solo a considerare privi di qualsiasi efficacia gli effetti che ne conseguono, ma addirittura disdetto "di fatto" l'Accordo stesso.

### **CCNL 11 APRILE 1995**

#### **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 bilaterale 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 avanzerà proposte, per tale finalità, sulle parti normative del CCNL, 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**

- ▶ *sostituito dall'art. 7 del CCNL 27 novembre 2000, a sua volta successivamente sostituito dall'art. 2 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 106)*

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

- ▶ *assorbito dall'art. 2 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 106)*

#### **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.

(...)

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

- ▶ *abrogato dall'art. 8 del CCNL 25 luglio 1997, a sua volta successivamente sostituito, ad eccezione del punto 3 (v. pag. 50), dall'art. 6 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 86)*

#### **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**

- ▶ *abrogato dall'art. 8 del CCNL 25 luglio 1997, a sua volta successivamente sostituito, ad eccezione del punto 3 (v. pag. 50), dall'art. 6 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 86)*

**Art. 13 - Decorrenza e durata del CCNL - aumenti retributivi**  
(...)

**Art. 14 - Previdenza complementare**

- ▶ *attuato con AN 23 aprile 1998, 29 luglio 1998, 3 novembre 1998 e 16 maggio 2000 (v. pag. 52)*

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

- ▶ *attuato con AN 23 aprile 1998, 29 luglio 1998, 3 novembre 1998 e 16 maggio 2000 (v. pag. 52)*

**Art. 16 - Livelli di contrattazione**

- ▶ *sostituito dai paragrafi "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" (v. pag. 48) e "Contrattazione aziendale" (v. pag. 48) dell'art. 1 del CCNL 25 luglio 1997, a loro volta successivamente modificati dall'AI 15 aprile 2009*

**Art. 17 - Rappresentanze Sindacali Unitarie**

- ▶ *attuato da AN 28 marzo 1996 (v. pag. 38)*

**Art. 18 - Permessi sindacali ex art. 27 CCNL. 23 luglio 1976**

- ▶ *attuato da AN 29 luglio 1998 (v. pag. 65).*

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

**Art. 19 - Integrazione all'articolo 30 del CCNL 23 luglio 1976**

- ▶ *attuato da AN 28 marzo 1996 (v. pag. 38)*

Si dà 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 CCNL 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 CCNL 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 - Riqualificazione del c.c.n.l**

(...)

## **ACCORDO NAZIONALE IL 28 MARZO 1996**

### ***COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE***

(...)

Si conviene sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, denominate R.S.U., nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto (autofilosferrotranvie, autolinee in concessione, navigazione interna lagunare, navigazione interna lacuale, funivie portuali, funicolari terrestri ed aeree assimilate, per atto di concessione alle ferrovie).

In ogni azienda esercente servizi pubblici di trasporto, la R.S.U. è la struttura unitaria sindacale di base e costituisce l'organo unitario del rapporto diretto tra lavoratori e sindacati.

La R.S.U. deve concretizzare l'iniziativa sindacale con particolare riguardo alle specifiche condizioni di lavoro degli addetti e, pertanto, subentra in ogni fattispecie di settore e unità organizzativa aziendale alle strutture preesistenti (commissioni interne, consigli unitari di azienda, R.S.A.) gestendo, sempre ed esclusivamente per le materie dell'area aziendale ad essa demandate, le prerogative ad essa riconosciute nei contratti collettivi, come specificato nel presente accordo.

La R.S.U., provvede a convocare assemblee d'azienda o d'impianto secondo quanto previsto dal presente accordo al fine di dibattere i problemi che investono le condizioni di lavoro della categoria sia sul piano normativo che ambientale, nonché di illustrare le linee generali e particolari di politica sindacale delle Confederazioni ai vari livelli.

#### **PARTE PRIMA**

#### **MODALITÀ DI COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

##### *1. Ambito ed iniziativa per la costituzione*

1. La rappresentanza sindacale unitaria può essere costituita in ogni azienda con più di 15 dipendenti ad iniziativa delle associazioni sindacali stipulanti il protocollo del 23 luglio 1993 e che abbiano stipulato o aderito all' a. n. 7 febbraio 1991.
2. Hanno altresì potere di iniziativa, le associazioni sindacali di cui al punto 4, lettere a) e b), parte seconda del presente accordo.
3. In fase di prima applicazione, l'iniziativa di cui al primo comma deve, di norma, essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.
4. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, sarà esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.
5. Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il/i rappresentante/i per la sicurezza di cui all'art.18, comma 6 del D.Lgs. 626/94 e all'accordo nazionale sui rappresentanti per la sicurezza del 28.3.1996, è/sono indicato/i contestualmente alla costituzione della R.S.U. e tra i suoi componenti.

##### *2. Composizione*

1. Alla costituzione della r.s.u. si procede assegnando i seggi in misura proporzionale ai risultati conseguiti, alle diverse liste che hanno concorso alla competizione elettorale.
2. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle varie categorie professionali operanti nel settore al fine di garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.
3. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

##### *3. Numero dei componenti*

1. Il numero dei componenti la R.S.U. non può superare:
  - a. 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano fino a 70 dipendenti;
  - b. 5 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 71 a 100 dipendenti;
  - c. 7 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 101 a 150 dipendenti;
  - d. 9 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 151 a 200 dipendenti;
  - e. 12 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 201 a 500 dipendenti;
  - f. 15 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 501 a 1000 dipendenti;

- g. 40 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 1001 a 2500 dipendenti;
  - h. 70 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 2501 a 3000 dipendenti;
  - i. 80 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 3001 a 4000 dipendenti;
  - l. 90 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 4001 a 6000 dipendenti;
  - m. 120 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 6001 a 10000 dipendenti;
  - n. 150 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano più di 10000 dipendenti;
- ai fini di cui sopra si considerano dipendenti gli agenti di ruolo presenti in azienda, i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi, esclusi gli stagionali.
2. Nelle aziende con oltre 200 dipendenti potranno essere costituiti organismi di coordinamento in base alle intese definite dalle OOSS dei lavoratori stipulanti il presente accordo, tra i componenti la R.S.U., con il compito di rappresentare la R.S.U. di fronte alla direzione aziendale, per le materie di interesse aziendale generale e di convocare formalmente le riunioni della stessa R.S.U.
  3. Nei limiti numerici complessivi di cui al comma 1 l'insieme degli addetti all'impianto interessato (officina, direzione, deposito, scalo, ecc.) è rappresentato da uno o più componenti la R.S.U. eletto/i nei vari gruppi omogenei o aree professionali; l'entità numerica dei componenti varia a seconda della consistenza dell'organico del luogo di lavoro.
  4. Resta inteso che, in ogni azienda, non dovrà essere costituita più di una R.S.U.
5. Per quanto riguarda le aziende miste associate alla Federtrasporti, le parti, a livello locale, applicheranno quanto definito al primo comma, verificando la coerenza con le eventuali soluzioni in atto negli altri settori presenti nell'azienda stessa.

#### *4. Diritti, permessi, libertà sindacati, tutele e modalità di esercizio*

1. I componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali, fatto salvo il disposto di cui all'art. 19 dell'a.n. 11 aprile 1995.
2. E' comunque confermato, in favore delle associazioni sindacali che ne hanno i requisiti, il diritto di indire, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, lettera h) dell'a.n. 7.2.1991, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 5 delle 10 ore annue retribuite.
3. Per quanto attiene il diritto a permessi sindacali non retribuiti e il diritto di affissione si conferma altresì quanto rispettivamente previsto dagli artt.30, ultimo comma, e 26 del CCNL 23.7.1976.

#### *5. Compiti e funzioni*

1. La R.S.U. subentra alle r.s.a. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto di disposizioni di legge e di contratto nazionale salvo quanto disposto al successivo comma. Le parti procederanno, nell'ambito del rinnovo del CCNL, ad una ridefinizione del complesso della materia propria dell'area aziendale.
2. La R.S.U. concorre con le Associazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti titolari della contrattazione aziendale alla stipula del contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie proprie dell'area aziendale, con le procedure, tempi, modalità e nei limiti che saranno stabiliti in sede di contrattazione nazionale in applicazione dell'art. 16, comma 1, dell'a.n. 11.4.1995.

#### *6. Durata e sostituzione nell'incarico*

1. La R.S.U. resta in carica per tre anni e ciascuno dei componenti può essere rieletto. In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a tre mesi, le strutture territoriali di categoria superiore intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Se anche in questo caso non si raggiunge l'accordo necessario, trascorso un ulteriore periodo di tre mesi, la struttura di categoria di livello superiore indice le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo. Trascorsi sei mesi dalla scadenza, la R.S.U. si considera decaduta.
2. In caso di dimissioni dall'incarico di componente la R.S.U. o di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, lo stesso componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le sostituzioni dei componenti la R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
4. Ove, a seguito di mutamenti nella concessione di linee, nell'organizzazione dei servizi o nei sistemi di esercizio, si verificano delle modifiche non marginali e non temporanee del numero dei dipendenti dell'azienda, si procederà entro 2 mesi alla rideterminazione del numero dei componenti della R.S.U. esistente o, in casi di particolare rilevanza, alla elezione di una nuova R.S.U.

#### *7. Decisioni*

1. Le decisioni relative a materie di competenza della R.S.U. sono assunte dalla stessa in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### *8. Clausola di salvaguardia*

1. Le organizzazioni sindacali che siano firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19 della legge 20/5/1970 n. 300, e ogni altra struttura sindacale aziendale comunque denominata.
2. Le strutture aziendali di cui al comma precedente già esistenti devono pertanto considerarsi decadute all'atto di costituzione della R.S.U.

### **PARTE SECONDA**

#### **REGOLAMENTO ATTUATIVO PER LA ELEZIONE DELLE R.S.U.**

##### *1. Modalità di indizione delle elezioni*

1. Almeno tre mesi prima la scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da inviare alla direzione aziendale e da affiggere nell'apposito/i albo/i che l'azienda metterà a disposizione per l'occasione. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.
2. Nella composizione della R.S.U., dovendo tener conto delle specificità professionali dei lavoratori addetti, il corpo elettorale dell'impianto sarà suddiviso proporzionalmente in gruppi omogenei e/o in aree professionali; qualora in un impianto l'esiguità del numero dei lavoratori non consentisse il raggiungimento del quoziente previsto, tutti i lavoratori appartenenti ad un unico gruppo omogeneo, presenti nei vari impianti dell'azienda, saranno accorpati elettoralmente ed assegnati all'impianto più rispondente alle esigenze funzionali e professionali rappresentate.

##### *2. Quorum per la validità delle elezioni*

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alla stessa abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.
3. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare.

##### *3. Elettorato attivo e passivo*

1. Hanno diritto di votare tutti i lavoratori (a tempo determinato ed indeterminato) dipendenti dell'azienda alla data delle elezioni (esclusi i dirigenti).
2. Sono eleggibili o designabili i lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, dipendenti dell'azienda (esclusi i dirigenti).

##### *4. Presentazione delle liste*

1. Le strutture competenti a presentare le liste sono le seguenti:
  - a) Le Associazioni sindacali stipulanti o aderenti al presente accordo e quelle stipulanti o aderenti al CCNL autoferrotrvieri e all'a.n. 7.2.1991.

FILT, FIT e UILT presentano proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal Preambolo Unitario CGIL-CISL-UIL intangibile di cui all'intesa quadro CGIL-CISL-UIL dell'1.3.91.

Le organizzazioni sindacali del settore autoferrotranvieri ed internavigatori della FILT-CGIL FITCISL e UILTRASPORTI decidono che le tre liste di candidati, distinte per sigla, verranno inserite in un'unica scheda preceduta dal Preambolo Unitario. I settori autoferrotranvieri ed internavigatori della FILT-CGIL FIT-CISL e UILTRASPORTI si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce;

a) le associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1. accettino espressamente e formalmente, sottoscrivendo due copie di identico verbale, i contenuti del presente accordo e della vigente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nei pubblici servizi di trasporto (compresi gli accordi aziendali attuativi).

Una copia del verbale di cui sopra deve essere inviata alla direzione aziendale prima della affissione delle liste.

2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori aventi diritto al voto pari al 5% del totale degli stessi.

I lavoratori aventi diritto potranno firmare per una sola lista. In caso contrario la firma è nulla di diritto in tutte le liste nelle quali la stessa è stata apposta.

Per quanto riguarda i quadri, la percentuale di cui sopra va riferita al complesso dei lavoratori dell'azienda individuati come quadri ai sensi della vigente disciplina contrattuale nazionale in materia.

2. Se le associazioni sindacali di cui alla lettera b) del precedente comma intendono indire le elezioni della R.S.U., le modalità previste dai numeri 1) e 2) della precedente lett. b) sono anticipate al momento della relativa comunicazione. Per la presentazione della lista resta fermo il termine stabilito al punto 1, parte seconda.

3. Nel caso che lavoratori aderenti ad una organizzazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, le strutture territoriali di settore interessate ne sconfesseranno ogni appartenenza.

4. Ogni associazione sindacale si impegna a presentare una sola lista.

#### *5. Candidati*

1. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

2. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

3. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale procederà all'annullamento della candidatura su tutte le liste.

4. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare il doppio del numero dei componenti la R.S.U.

#### *6. Commissione elettorale*

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene nominata in ogni azienda, a cura delle organizzazioni sindacali presentatrici delle liste, la commissione elettorale.

2. La commissione elettorale è composta da non candidati e in modo paritetico tra le organizzazioni sindacali di cui sopra.

3. La commissione elettorale nomina, per ogni seggio, un presidente e gli scrutatori di cui al successivo punto 8.

#### *7. Compiti della commissione*

1. La commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione e comunque non prima della scadenza del termine di cui al punto 1, ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti del presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) comunicare la dislocazione, il giorno e l'orario di apertura e chiusura dei seggi;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### *8. Scrutatori*

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### *9. Affissioni*

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della commissione elettorale mediante affissione nell'albo/i di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### *10. Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### *11. Schede elettorali*

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dai presidenti del seggio.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### *12. Preferenze*

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
3. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
4. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### *13. Modalità della votazione*

1. Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze del servizio.
2. Qualora le circostanze lo dovessero richiedere potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare sotto ogni aspetto la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione stessa.

3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo/i esistente/i presso le aziende, almeno 3 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
4. Le aziende, compatibilmente con le esigenze del servizio, agevoleranno la partecipazione al voto dei lavoratori addetti al movimento e turnisti.

#### *14. Composizione del seggio elettorale*

Il seggio elettorale è composto dal presidente nominato dalla commissione elettorale di cui al punto 6 e dagli scrutatori di cui al punto 8.

#### *15. Attrezzatura del seggio elettorale*

1. A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso e validato dalla commissione elettorale.

#### *16. Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto dovranno esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### *17. Compiti del presidente del seggio elettorale*

Il presidente del seggio elettorale farà apporre all'elettore nell'elenco di cui al punto 16 la firma accanto al suo nominativo.

#### *18. Operazioni di scrutinio*

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi.
2. Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla commissione elettorale che, in caso che più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
3. La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi: il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione aziendale.

#### *19. Attribuzione dei seggi*

1. Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Sul 33% totale dei seggi, allo scopo di rafforzare la solidarietà fra i Sindacati Confederali, tutta la parte di pertinenza di CGIL, CISL e UIL, quale che sia la percentuale di ciascuna Organizzazione verrà conteggiata complessivamente e ripartita fra CGIL, CISL e UIL in misura paritetica.
3. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in ragione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

#### *20. Ricorsi alla commissione elettorale*

1. La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.

2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini di cui al comma precedente, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale di cui al primo comma la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, all'associazione datoriale di categoria, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### *21. Comitato dei garanti*

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, da un rappresentante designato dall'associazione datoriale di categoria di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'U.R.L.M.O. o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di dieci giorni.

#### *22. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.*

La nomina, a seguito di elezione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale ed alla associazione nazionale datoriale cui aderisce l'azienda, a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### *23. Revoca dei componenti la R.S.U.*

E' prevista la revoca del mandato al rappresentante eletto a seguito di motivata richiesta scritta dei due terzi dei lavoratori del collegio elettorale. La richiesta di revoca deve essere dibattuta e accettata con voto, da almeno due terzi i componenti la R.S.U.

#### *24. Adempimenti della direzione aziendale*

La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

## **PARTE TERZA**

### **NORMA TRANSITORIA E DISPOSIZIONI FINALI**

#### *25. Norma transitoria*

Le parti si danno reciprocamente atto che gli esiti delle elezioni effettuate fino alla data della presente regolamentazione si intendono transitoriamente confermati sino alla loro scadenza e comunque non oltre il 31/12/96.

#### *26. Disposizioni finali*

1. Per quanto non espressamente regolamentato si richiamano le disposizioni degli Accordi interconfederale del 20 dicembre 1993 e del 29 settembre 1994.
2. Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti stipulanti, previo preavviso pari a 4 mesi.
3. Le parti convengono che, qualora intervenga una nuova disciplina legislativa e/o interconfederale volta a regolamentare, ancorché parzialmente, la materia del presente accordo, si procederà ad un riesame dello stesso al fine di verificasse la corrispondenza con i contenuti della normativa sopravvenuta.

4. Le parti concordano altresì che dall'applicazione del presente accordo non devono comunque derivare, per ogni singola azienda, oneri aggiuntivi rispetto a quelli già in atto per gli stessi istituti.
5. Le norme del Titolo IV del CCNL 23.7.1976, non compatibili con la presente norma e con l'Art.19 l.300/70, così come riformulato a seguito all'esito referendario, si intendono abrogate.

## **ACCORDO NAZIONALE 28 MARZO 1996**

### **ISTITUZIONE RAPPRESENTANTI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

(...)

#### *1. - Il rappresentante per la sicurezza*

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende saranno promosse iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

#### *2. - Aziende fino a 15 dipendenti*

Per le aziende aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno. La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti della azienda e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato dipendenti della azienda.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ogni azienda riceverà il verbale di elezione del rappresentante per la sicurezza e trasmetterà il nominativo eletto all'organismo paritetico così come sarà definito e con le modalità previste da successivo accordo. In via transitoria, il nominativo dell'eletto verrà comunicato all'associazione nazionale dei datori di lavoro firmatari del presente accordo.

#### *3. - Aziende con più di 15 dipendenti*

*Aziende da 16 a 200 dipendenti*

Nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti nel numero dei componenti della R.S.U. si individua un rappresentante per la sicurezza.

*Aziende con più di 200 dipendenti*

Nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U., così come definita dall'accordo nazionale

*Permessi*

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza utilizzeranno, per l'esercizio delle loro funzioni, permessi retribuiti fino a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede aziendale le parti procederanno all'assorbimento, sino a concorrenza, delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza eventualmente già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro un mese dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima. Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato con le modalità previste dall'accordo nazionale 28.3.96 sulle RSU, alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all'organismo paritetico che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo nazionale di cui sopra.

#### *4. - Attribuzione del rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

Modalità di consultazione

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

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale stesso.

In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994, e comunque, non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

#### *5. - Informazioni e documentazione aziendale*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2. del D.Lgs. 626/94 custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva ai sensi dell'art.4, comma 3, dello stesso provvedimento.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riferite alle materie previste dal D.Lgs. 626/94.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del principio di riservatezza.

#### *6. - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994.

Fermo restando quanto previsto negli articoli 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 la formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di 32 ore lavorative annue.

Il programma, in via esemplificativa, dovrà comprendere le seguenti materie:

- conoscenze generali e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Sulla base della esemplificazione di cui sopra l'azienda promuoverà la consultazione con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo sui contenuti della formazione, e sulle metodologie di insegnamento.

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

#### *7. - Riunioni periodiche*

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto apposito verbale.

Ferma restando la validità degli accordi aziendali eventualmente già sottoscritti in materia, qualora a livello aziendale, sia già prevista una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

Per quanto non espressamente definito si rinvia agli accordi interconfederali.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

*In riferimento alle disposizioni di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 in tema di costituzione e funzioni degli Organismi paritetici le parti stipulanti il presente accordo rinviano ad un accordo successivo che terrà anche conto di quanto disciplinato a livello interconfederale.*

## **CCNL 25 LUGLIO 1997**

### **Art. 1 - Relazioni industriali**

*Premessa*

*(...)*

*Informazione e consultazione.*

- ▶ *sostituito dall'art. 1 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 66)*

*Formazione e aggiornamento professionale.*

- ▶ *sostituito dall'art. 1 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 66)*

*Assetti contrattuali*

Il sistema contrattuale si articola:

- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti, modalità e tempi previsti dal CCNL.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- ▶ *sostituito dall'AI 15 aprile 2009*

## **CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

- ▶ *modificato dall'AI 15 aprile 2009*

La contrattazione aziendale di tipo economico sarà attivata con le modalità, contenuti e limiti di cui all'art. 6 del presente accordo.

### **Art. 2 - Retribuzione tabellare.**

La locuzione "retribuzione conglobata" di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 è sostituita in ogni parte del CCNL dalla locuzione "retribuzione tabellare".

Le parti si danno atto che con tale sostituzione nulla hanno inteso modificare della disciplina relativa all'istituto in esame.

### **Art. 3 - Aumenti periodici di anzianità.**

- ▶ *modificato dall'art. 3, lett. c), del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 85)*

Il lavoratore ha diritto a un aumento periodico per ogni biennio di anzianità di servizio.

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

Il lavoratore ha diritto a maturare complessivamente nel corso del rapporto di lavoro presso la medesima azienda fino a un massimo di 6 aumenti periodici di anzianità, indipendentemente dai livelli raggiunti.

In caso di avanzamenti e promozioni, di cambi di qualifica, anche nell'ambito dello stesso livello, il lavoratore conserverà il numero di A.P.A. già acquisito nella qualifica di provenienza ricalcolato sulla base del valore corrispondente al livello retributivo raggiunto, nonché le frazioni di biennio maturate.

Sono abrogati e interamente sostituiti dalla presente disciplina gli artt. 7 e 8 del CCNL 23 luglio 1976, nonché l'art. 3 del CCNL 12 marzo 1980, come modificato dal punto relativo all'anno 1984, lett. a), del 17 giugno 1982.

### **Art. 4 - Nuovo 3° elemento salariale e trattamenti sostitutivi**

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, il nuovo terzo elemento salariale è soppresso.

- ▶ *all'atto della soppressione, salvaguardati importi vigenti, confermati successivamente anche alla data di decorrenza della nuova classificazione dall'art. 3, lett. h), 2° alinea, del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 85)*

### **Art. 5 - Trattamento di fine rapporto**

E' abrogato l'art. 6 del CCNL 12 luglio 1985.

### **Art. 6 - Premio di risultato**

Al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, aziendaliamente possono essere raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi e per gli effetti del Protocollo del 23 luglio 1993, con i quali definire un premio di risultato.

Tale istituto è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività della azienda.

Al fine di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale sul premio di risultato dovrà essere avanzata con le modalità e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991. Gli accordi aziendali individueranno:

- i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
- le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato e i relativi criteri di quantificazione;
- i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performance specifiche sulle quali può eventualmente essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.);
- l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;
- i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;
- i criteri di ripartizione del premio di risultato.

Fermo quanto previsto dall'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, le parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno contenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti ai contenuti delle intese relative alla definizione del premio di risultato.

In questo contesto potranno anche essere concordati forme, tempi e altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Considerate le novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio e analisi degli accordi posti in essere.

Il premio di risultato, per sua natura incerto, avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati.

Il premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del TFR, è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali e dovrà risultare coerente con le condizioni previste per poter fruire della decontribuzione previdenziale di cui al Protocollo 23.7.93 e successivi provvedimenti attuativi.

Il premio - inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali - costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato potranno confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).

All'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991, il riferimento agli artt. 2 e 3 dell'accordo nazionale 27 febbraio 1987, è sostituito con il riferimento al presente articolo.

Sono abrogati l'art. 3 del CCNL 23 luglio 1976, i commi 2 e 3 della seconda parte del CCNL 17 giugno 1982, l'accordo nazionale 20 maggio 1983, gli artt. 3, lett. f), e 5 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985, i punti 2 e 3 dell'accordo nazionale 27 febbraio 1987 e ogni altra norma in contrasto con la presente disciplina.

#### **Art. 7 - Materie e istituti riservati all'area nazionale.**

L'art. 2 del CCNL 23 luglio 1976 così come modificato dall'art. 2 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 è così sostituito:

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti e materie:

- anzianità di servizio;
- inquadramento del personale;
- quadri;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- competenze accessorie unificate;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;

- mensilità aggiuntive;
  - trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
  - festività;
  - traslochi;
  - indennità di buonuscita e trattamento di fine rapporto, salva la disciplina di secondo livello;
  - relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;
  - diritti sindacali;
  - appalti e assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
  - vestiario uniforme (minimi garantiti);
  - benemerienze nazionali;
  - previdenza complementare;
  - congedo matrimoniale;
  - contratti atipici: apprendistato (trattamento economico e normativo), contratti a tempo parziale, contratti a termine e contratti di formazione e lavoro;
  - avventiziato (trattamento economico e normativo);
  - esclusioni ex art. 25 della legge n. 223/91;
  - maternità;
  - procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
  - disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero di cui alla legge 146/90;
  - regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU);
  - norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 626/94 e successive modificazioni, ecc.);
  - diritti sociali e individuali: pari opportunità e azioni positive;
  - permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori e utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espianti, AIDS;
  - disciplina generale delle attività ricreative e culturali.
- Appartengono, inoltre, alla esclusiva competenza dell'area nazionale gli istituti e le materie non espressamente demandati all'area aziendale.

#### **Art. 8 - Orario di lavoro**

- ▶ *modificato, ad eccezione del punto 3, dall'art. 6 del CCNL 27 novembre 2000 (v. pag. 86)*

3) Per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente, il tempo trascorso dal secondo autista a bordo del veicolo è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali. Il tempo di cui al precedente periodo è retribuito, a seconda del tipo di prestazione effettuata, con criteri stabiliti a livello aziendale.

Per i servizi in parola trova applicazione la disciplina del Regolamento CEE 20 dicembre 1985, n. 3820, in tema di tempi di guida, nastro lavorativo, periodi di riposo e interruzioni.

Sono abrogati gli artt. 10 e 12 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995.

#### **Art. 9 - Contratti atipici**

- ▶ *sostituito dall'art. 7 del CCNL 27 novembre 2000, a sua volta successivamente sostituito dall'art. 2 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 106).*

#### **Art. 10 - Linee generali della riforma dell'inquadramento.**

(...)

#### **Art. 11 - Previdenza complementare**

- ▶ *istituito "Priamo" con AN 23 aprile 1998, 29 luglio 1998, 3 novembre 1998, 3 maggio 2000 (v. da pag. 52 a pag.64)*
- ▶ *verbale del 18 dicembre 2009 (v. pag. 60)*

#### **Art. 12 - Limiti di età per l'ammissione in servizio**

Il punto 2 del comma 1 dell'art. 10 del Regolamento allegato A) al RD 8 gennaio 1931 n. 148 è modificato come segue:

“2) di aver superato, al momento dell’assunzione in prova, il 18° anno di età”.

### **Art. 13 - Quadri**

(...)

### **Art. 14 - Riposo periodico**

Il riposo periodico cade normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo periodico in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo periodico.

In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo e al 50% della retribuzione tabellare per le ore eventualmente non lavorate ove il servizio prestato fosse inferiore all’orario normale giornaliero, nella eccezionale ipotesi di mancata concessione del riposo periodico con definitiva perdita dello stesso a causa di speciali esigenze di esercizio tale da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, è altresì corrisposta un’indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.

Le parti, con la norma di cui al presente articolo, non intendono modificare il numero dei riposi in atto aziendalemente.

### **Art. 15**

#### **– Molestie sessuali**

Saranno considerati comportamenti lesivi della dignità della persona tutte le forme di molestie e ricatto ai fini sessuali.

Le aziende, le OO.SS. e i CPO, ove costituiti, dovranno dare divulgazione e dare atto a tutti gli adempimenti necessari per l’attuazione della raccomandazione CEE del 27 novembre 1991.

Dovranno porsi in essere, altresì, azioni di prevenzione con soluzioni per le situazioni a rischio.

#### **– Azioni positive**

In attuazione dell’art. 1, punto a), legge 125/91, al fine di promuovere l’inserimento di forza lavoro femminile, attualmente sottorappresentata nel settore del trasporto pubblico locale, si attueranno soluzioni e misure transitorie che consentiranno di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche per cui è prevista l’assegnazione.

In occasione di reperimento di personale esterno per le assunzioni, le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile anche in riferimento a particolari categorie di personale.

Le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile.

Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alla legge n. 1204/71 debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell’anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

### **Art. 17 - Lavori usuranti**

Le parti convengono di insediare una commissione paritetica sui lavori usuranti di cui alla legge 335/95.

### **Art. 18 - Copertura previdenziale dei periodi di malattia**

- ▶ *attuata con AN 19 settembre 2005 (Asstra, v. pag. 119) e 15 novembre 2005 (Anav, v. pag. 122) su trattamenti di malattia*

### **Art. 19 - Permessi sindacali ex art. 27 CCNL 23 luglio 1976**

- ▶ *attuato con AN 29 luglio 1998 (v. pag. 65)*

### **Art. 20 - Pari opportunità.**

Le parti convengono di definire entro il 10 settembre p.v. opportune normative sul tema in oggetto che costituiscono parte integrante del presente accordo.

**Art. 21 - Stesura del testo unico degli accordi nazionali.**

(...)

**Art. 22 - Decorrenza e durata del CCNL - aumenti retributivi.**

(...)

**Art. 23 - Inscindibilità delle norme contrattuali**

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

**ACCORDO NAZIONALE PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO E PER I LAVORATORI DEI SETTORI AFFINI**

**TESTO AN 23 APRILE 1998, COORDINATO CON LE MODIFICHE APPORTATE CON I VERBALI DI ACCORDO 29 LUGLIO 1998, 3 NOVEMBRE 1998, 16 MAGGIO 2000**

*(si allegano i predetti verbali di accordo modificativi ed integrativi unitamente al verbale di riunione 18 dicembre 2000)*

Preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono opportuna l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- l'attuale assetto legislativo definito dal D.lgs. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni favorevoli per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale; le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;
- vista la legge 8 agosto, n. 335/95, e successive modificazioni ed integrazioni, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- in relazione a quanto previsto dagli accordi nazionali del 11/04/95, del 28/03/96 e del 25/07/97, i cui contenuti ed obblighi si intendono compiutamente adempiuti mediante il presente accordo;

si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione di un Fondo nazionale di categoria denominato 'Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini al fine di contribuire a realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale. Pertanto si conviene che i contenuti del presente accordo istitutivo siano recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo, la cui stesura sarà, altresì, integrata facendo riferimento alla disciplina contenuta del D.Lgs. n. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni, alle disposizioni del codice civile ed agli orientamenti dell'Organo di vigilanza per i fondi pensione.

**1. Costituzione**

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, nonché delle disposizioni del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

**2. Destinatari**

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente accordo.
2. Con esclusione dei dirigenti, sono, inoltre, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore, impegnati in attività complementari e/o ausiliarie ai servizi di trasporto pubblico, ancorché al predetto personale non si applichi il CCNL degli autoferrotranvieri, secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

3. Sono, altresì, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle medesime organizzazioni datoriali o sindacali dei lavoratori (settori affini), secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

### **3. Associati**

1. Sono associati al Fondo:

- a) I lavoratori dipendenti, destinatari della forma pensionistica complementare, ai sensi del punto 2, commi 1 e 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto, purchè abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio, in ciascuna forma, presente e futura di accensione di rapporto di lavoro dipendente.

La facoltà per i lavoratori di cui al comma 2 del punto 2 di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente definita tramite apposito accordo aziendale.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente concordata dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali di settore, per ciascun settore affine.

Gli accordi sindacali (aziendali o nazionali) di cui sopra dovranno essere accordi di adesione al Fondo, salva la possibilità di modifica della misura della contribuzione di cui al punto 12 del presente accordo, dei requisiti di accesso e dei relativi tempi di adesione.

- b) Le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;

- c) I lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

2. L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello statuto.

3. Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già iscritti a fondi o casse eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo atto della stessa natura della fonte istitutiva stabilisca la confluenza di tale fondo nel Fondo nazionale di categoria e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo di provenienza ed autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo nazionale di categoria, seguendo gli orientamenti che al riguardo ha espresso l'Organo di vigilanza.

4. In mancanza dell'atto che stabilisce la confluenza, i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già associati a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo diventano associati del Fondo nazionale di categoria se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale nel rispetto della regolamentazione vigente pro-tempore nel fondo di provenienza, con le modalità stabilite dallo statuto del Fondo.

### **4. Organi del Fondo**

1. Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati
- il Consiglio di amministrazione
- il Presidente e il Vice presidente
- il Collegio dei revisori

2. Quanto ai poteri degli stessi si fa rinvio alla legge ed alla normativa civile sulle società, nonché agli indirizzi dell'Organo di vigilanza.

3. Negli organi collegiali la rappresentanza delle imprese e dei lavoratori è paritetica.

### **5. Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati**

1. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati sono indette al raggiungimento del numero di 5.000 adesioni al Fondo e comunque entro sei mesi dall'inizio della raccolta delle adesioni.

2. L'assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati è costituita da un numero di 60 delegati - che potrà essere aumentato, in relazione alla adesione dei settori affini di cui al punto 2, fino ad un massimo di 90 membri - per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti i contratti collettivi nazionali e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale definito dalle parti istitutive ed allegato allo statuto.

### **6. Il Consiglio di amministrazione**

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da un minimo di 12 ad un massimo di 16 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

2. In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti eletti in numero pari dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvederanno, disgiuntamente, alle elezioni dei propri componenti

il Consiglio di amministrazione, con il sistema maggioritario secondo le modalità stabilite nello Statuto, sulla base di liste sia predisposte dalla parti che hanno stipulato il presente accordo, sia sottoscritte da almeno un decimo dei rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese.

3. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.
4. Il Consiglio di amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.
5. I componenti del Consiglio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

#### **7. Collegio dei Revisori**

1. Il Collegio dei revisori è composto da 4 revisori effettivi e 2 supplenti nominati dall'assemblea, per metà in rappresentanza delle imprese e per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo. Per la nomina dei revisori di ciascuna componente vengono presentate liste di tre candidati sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.
2. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.
3. I revisori indicati nelle due liste votate ciascuna dalla maggioranza dei rappresentanti della relativa componente costituiscono il Collegio dei revisori.
4. I componenti del Collegio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.
5. Tutti i componenti il Collegio, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'art. 4 del decreto del Ministro del lavoro n. 211/97, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il ministero di grazia e giustizia. Il venire meno dei requisiti appena richiamati comporta la decadenza dal Collegio, con le modalità previste dallo statuto.
6. Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

#### **8. Consulta dei sottoscrittori della fonte istitutiva**

1. La consulta delle Organizzazioni fondatrici è costituita su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e da 6 rappresentanti delle organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo. Fermo restando il principio della pariteticità e l'esigenza di assicurare la maggioranza alle parti istitutive faranno altresì parte della Consulta un rappresentante per ciascuna delle altre organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti cc.cc.nn.11. applicati a lavoratori ed imprese associate al Fondo.
2. La Consulta ha funzioni consultive che esercita mediante l'emanazione di pareri al Consiglio di amministrazione ed alla Assemblea dei rappresentanti.
3. I pareri sono emanati su iniziativa della Consulta, su qualunque materia attinente allo statuto ed al regolamento del Fondo, ivi compreso il regolamento elettorale.
4. I pareri sono altresì emanati su richiesta del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti e sono rilasciati entro 30 giorni dalla richiesta.
5. I pareri sono richiesti del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti in particolare sulle seguenti materie:
  - modifica dei regolamenti;
  - scioglimento del Fondo;
  - grave crisi economica del Fondo ed utilizzo del fondo riserva.
6. I pareri sono approvati a maggioranza semplice dai membri della Consulta presenti alla riunione che si tiene con le modalità previste dal regolamento.

#### **9. Impiego delle risorse**

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione finanziaria, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere tale attività così come disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Le convenzioni di gestione ed i relativi capitoli indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con le quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.
3. Nella fase di avvio del Fondo (primi tre esercizi) gli investimenti affidati a gestori finanziari concorrono ad una unica gestione patrimoniale (fondo monocomparto) e devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze, di riduzione del rischio degli investimenti, connesse all'utilizzo del T.F.R..

4. Dopo la prima fase di avvio, il Consiglio di amministrazione potrà proporre all'Assemblea un diverso assetto gestionale (fondo pluricomparto).

#### **10. Affidamento dei servizi**

1. I servizi amministrativi, bancari, assicurativi e finanziari sono affidati mediante apposita procedura di gara.

#### **11. Conflitti d'interesse**

1. Ai sensi dell'art 6, comma 4 quinquies, lettera c) dei D.Lgs. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

#### **12. Contribuzione**

1. La contribuzione al Fondo, a decorrere dalla data della sua effettiva operatività è così stabilita, sul valore dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.):

- 1 % a carico dell'impresa
- 1 % a carico del lavoratore.

2. Con riferimento agli istituti retributivi di cui al comma precedente nonché all'indennità di mensa, nei limiti del valore determinato della contrattazione nazionale, dalla decorrenza di cui sopra costituiscono altresì contribuzione le seguenti quote di T.F.R., da maturare nell'anno:

- 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/95, pari allo 1,73% (25% di 7,41% - 0,50%).
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31/12/95, pari al 2,28% (33% di 7,41% - 0,50%).

3. Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993 costituisce, altresì, contribuzione il 100% della quota di T.F.R. da maturare nell'anno, pari al 6,91% della retribuzione utile per il TFR, così come aziendalmente calcolata (100% di 7,41% - 0,50%).

4. Le parti si danno atto che l'individuazione degli istituti retributivi per la determinazione delle quote di T.F.R., prevista nei precedenti commi 2 e 3, è effettuata ai soli ed esclusivi fini del computo della contribuzione al Fondo e non intende, quindi, modificare la retribuzione utile per il T.F.R., così come aziendalmente calcolata.

5. Il versamento al Fondo delle quote di T.F.R. determina una corrispondente riduzione delle quote di accantonamento annuale di tale istituto.

6. E' fatta salva la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo nei limiti della normativa vigente pro-tempore ed alle condizioni stabili statuto del Fondo.

7. La contribuzione di cui al presente articolo decorre dalla data di operatività del Fondo.

8. In caso di mancato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente stabiliti, il soggetto di cui al punto 13, comma 3, è tenuto al versamento dei contributi dovuti, maggiorati, a titolo di indennizzo, di una percentuale corrispondente al tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla Banca centrale europea, incrementato, al più, di 2 punti.

#### **13. Adesione e permanenza nel Fondo**

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dall'Organo di vigilanza sui fondi pensione.

3. A seguito dell'adesione, il lavoratore, per il tramite dell'impresa, e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.

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

#### **14. Prestazioni**

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione effettiva al Fondo.
  3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità, risolto il rapporto di lavoro, si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.
  4. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della sussistenza dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.
  5. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge per l'erogazione dei vitalizi.  
Nella stipula delle convenzioni per l'erogazione delle prestazioni, il Consiglio di amministrazione terrà conto dell'esigenza di superare le attuali diversità di trattamento che vi sono per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici.
  6. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente pro-tempore.
  7. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale.
  8. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso.  
La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.
  9. Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo.
  10. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.  
In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dal coniuge, ovvero dai figli ovvero se già viventi e a carico, dai genitori. In mancanza di tali soggetti, o di diverse disposizioni del lavoratore associato iscritto al Fondo, la posizione resta acquisita al Fondo.
  11. L'associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato al Fondo.  
Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.
  12. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.
  13. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.
- 15. Cessazione dell'obbligo di contribuzione**
1. La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.
  2. Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo contributivo cessa secondo le previsioni di cui al successivo punto 16.

3. In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato, mediante comunicazione scritta all'impresa che la trasmetterà al Fondo, può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio successivo. Tale facoltà non può essere esercitata prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza presso il Fondo, fermo restando che la liquidazione della posizione individuale, comprensiva del capitale maturato e dei relativi rendimenti, avrà luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle condizioni previste dallo statuto, in conformità a quanto disposto dalla legge. Il ripristino dell'obbligazione contributiva è consentito, in qualsiasi momento, per una sola volta.
4. Durante il periodo di sospensione dell'obbligazione contributiva il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.
5. Il lavoratore associato che in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non si avvalga delle facoltà di cui al successivo punto 16, ha la facoltà di mantenere la posizione accumulata presso il Fondo, alle condizioni previste dal regolamento di attuazione.

#### **16. Trasferimenti**

1. Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso il Fondo a:
  - a) altro fondo pensione complementare cui il lavoratore acceda in relazione a nuova attività (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente).
  - b) ad un fondo pensione complementare non istituito con accordi sindacali. Il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, comunque, non prima che siano trascorsi cinque anni di associazione al Fondo.
2. L'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell'impresa cessa con il mese successivo alla richiesta di trasferimento nel caso di cui alla lettera a); nella ipotesi di cui alla lettera b) le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.
3. Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso ed avviene entro sei mesi dalla richiesta nei casi di cui alla lettera a) ed entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo nei casi indicati alla lettera b).

#### **17. Spese per la gestione del Fondo**

1. All'atto dell'associazione del singolo lavoratore si procederà, al versamento di una quota d'iscrizione una tantum il cui importo per ciascun lavoratore iscritto è pari a L. 20.000, di cui L. 10.000 a carico dell'azienda e L. 10.000 a carico del lavoratore.
2. Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede, in via prioritaria, con la quota di Avvio di cui al comma 7 del punto 18, con la suddetta quota d'iscrizione nonché con le contribuzioni versate dalle aziende ai sensi del comma 3 del presente punto.
3. Le aziende provvederanno a versare per ciascun lavoratore un contributo articolato in tre rate, ciascuna di L. 40.000, la prima alla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo, la seconda dopo 12 mesi dalla predetta data. La terza dopo 24 mesi dalla stessa data. Il contributo è dovuto per i lavoratori di ruolo al 31.12.1995 e in forza alla fine del mese precedente alla data di scadenza delle suddette rate. Tali contributi sono prioritariamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

#### **18. Fase transitoria**

1. Le parti si impegnano a predisporre, entro e non oltre il 30 giugno 1998, i regolamenti elettorale e di attuazione, nonché il protocollo di gestione delle spese e lo statuto del Fondo i cui contenuti dovranno essere conformi al presente accordo istitutivo.  
Le parti convengono, altresì, di verificare, entro il 31 ottobre 1998, lo stato di attuazione delle procedure per la costituzione del Fondo, impegnandosi a rimuovere gli eventuali ostacoli e, in relazione all'esito di tale verifica, a modificare la data di decorrenza della contribuzione.
2. All'atto dell'avvio della procedura di costituzione del Fondo le parti designeranno i componenti del Consiglio di amministrazione provvisorio e del Collegio dei revisori contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di amministrazione e del nuovo Collegio dei revisori contabili.

3. Il Consiglio di amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.
4. Il Collegio dei revisori contabili provvisorio è composto da 4 membri di cui 2 in rappresentanza delle imprese e 2 in rappresentanza dei lavoratori.
5. Il Consiglio di amministrazione provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ed espletare tutte le 'formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo.
6. Spetta al Consiglio di amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.
7. Durante tale fase transitoria il Consiglio di amministrazione provvisorio gestirà l'attività di promozione potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, previste nella misura di £ 20.000 a carico dell'azienda per ciascun lavoratore di ruolo al 31/12/95 ed in forza alla fine del mese di nomina del Consiglio di amministrazione provvisorio. Tali quote saranno versate entro il mese successivo a quello di nomina del Consiglio di amministrazione provvisorio.
8. Il Consiglio di amministrazione provvisorio dopo aver acquisito informazioni da parte dei competenti organi di vigilanza, definisce le modalità di adesione al Fondo che saranno considerate adesioni condizionate al rilascio dell'autorizzazione da parte delle autorità competenti.
9. Gli organi provvisori, inoltre, sono tenuti a tutte le incombenze previste dalla procedura per la presentazione della domanda di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo all'Organo di vigilanza, nonché all'approvazione del regolamento di attuazione.
10. Le parti convengono di rinviare ad un successivo confronto dopo gli opportuni approfondimenti, le problematiche inerenti all'ingresso nel Fondo dei settori affini e dei fondi preesistenti a livello locale.

#### **VERBALE DI ACCORDO 29 LUGLIO 1998**

*(Le previsioni del presente verbale non sono state inserite nel testo coordinato e ne integrano, pertanto, il contenuto)*

(...)

- visto l'accordo nazionale 23 aprile 1998 in materia di istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini;
- considerato in particolare quanto previsto dal punto 18, comma 10, dell'accordo predetto;  
si precisa quanto segue:
- le obbligazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 del punto 12 e al comma 1 del punto 17 trovano applicazione solo nei confronti del costituendo Fondo nazionale di previdenza complementare richiamato in premessa;
- l'obbligazione di cui al comma 7 del punto 18 trova applicazione anche nei confronti delle aziende autoferrotranviarie che già concorrono alla contribuzione relativa a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare richiamato in premessa;
- nei confronti delle aziende di cui al periodo precedente trova, altresì, applicazione l'obbligo di cui al comma 4 del punto 17, salvo che presso le stesse non sia istituito un apposito Fondo di previdenza complementare costituito prima del 15 novembre 1992 e le organizzazioni stipulanti il presente verbale non concordino di destinare l'importo di che trattasi alla forma previdenziale aziendale.

#### **VERBALE DI ACCORDO 3 NOVEMBRE 1998**

(...)

si concordano le seguenti modificazioni ed integrazioni all'accordo nazionale 23 aprile 1998 sulla istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto e per i lavoratori dei settori affini.

Le parti istitutive si riservano la competenza esclusiva sui seguenti punti afferenti le vicende del Fondo:

1. la definizione del regolamento elettorale afferente tutti gli organi del Fondo.  
Tale definizione avviene separatamente per ciascuna delle parti, fermo il diritto di un rappresentante dell'altra parte di assistere agli scrutini e di verificare la validità dello spoglio;
2. la definizione e le variazioni dei contributi al Fondo e del limite previsto dal punto 17, comma 3, dell'accordo nazionale 23 aprile 1998.
3. la soluzione dei problemi afferenti ad ogni decisione sul fondo di riserva di cui al punto 17, comma 4, dell'accordo nazionale 23 aprile 1998.

Le parti, inoltre, concordano di:

- a) procedere alla denominazione in forma abbreviata del Fondo prima della stipulazione dell'atto costitutivo del medesimo;
- b) determinare la sua sede provvisoria in Roma piazza Cola di Rienzo, 80/A;
- c) designare per il consiglio di amministrazione provvisorio n° 6 membri di nomina datoriale e n. 6 membri di nomina sindacale, all'interno delle quali, in prima applicazione, si concorda di avere rappresentanze paritetiche fra le parti;
- d) designare per il collegio dei revisori un membro di nomina datoriale ed un membro di nomina sindacale;
- e) dare le consegne a tutti gli effetti di legge all'atto dell'avvicendamento fra gli organi provvisori e quelli definitivi;
- f) destinare ai fondi preesistenti alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, le quote di cui al comma 4 del punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998, fatto comunque salvo l'obbligo per tali fondi di indicare separatamente quest'ultimo importo nel momento dell'eventuale trasferimento delle posizioni individuali al Fondo;
- g) abrogare il seguente periodo dell'accordo nazionale 23 aprile 1998: al punto 18, comma 5: "ivi compresa la redazione del regolamento elettorale e del protocollo di autonomia gestionale di cui all'art.16, comma 4, del Dlgs n.124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni";
- h) modificare il seguente periodo dell'accordo nazionale 23 aprile 1998:  
al punto 12, comma 8, sostituire le parole "al TUS più due punti" con le parole "al tasso di riferimento fissato dal 1 gennaio 1999 dalla banca centrale Europea incrementato, al più, di due punti";
- i) sostituire il comma 3 del punto 17 dell'accordo nazionale 23 aprile 1998 con il seguente comma: "il CdA, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, provvede annualmente a sottoporre all'Assemblea, sulla base del relativo preventivo, le risorse necessarie alla gestione del Fondo nonché all'individuazione della quota parte di contribuzione di cui al comma 2 del presente punto nel limite preventivamente fissato dalle parti istitutive"

Le parti concordano, infine, sulla bozza di statuto allegata al presente verbale di accordo che sostituisce la bozza di statuto del 29 luglio 1998.

## **VERBALE DI ACCORDO 16 MAGGIO 2000**

(...)

si concordano le seguenti modificazioni ed integrazioni all'accordo nazionale 23 aprile 1998 sulla istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto e per i lavoratori dei settori affini:

- Il comma 1, lettera a , del punto 3 dell'accordo nazionale del 23 aprile 1998, è sostituito dal seguente: a) "al Fondo i lavoratori dipendenti, destinatari della forma pensionistica complementare, ai sensi del punto 2, commi 1 e 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto, purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio, in ciascuna forma, presente e futura di accensione di rapporto di lavoro dipendente.

La facoltà per i lavoratori di cui al comma 2 del punto 2 di divenire associati del Fondo deve essere preventivamente definita tramite apposito accordo aziendale.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente concordata dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali di settore, per ciascun settore affine.

Gli accordi sindacali (aziendali o nazionali) di cui sopra, dovranno essere accordi di adesione al Fondo, salva la possibilità di modifica della misura della contribuzione, di cui al punto 12 del presente accordo dei requisiti di accesso e dei relativi tempi di adesione.”

- Al comma 1 del punto 5, le parole “10.000 adesioni al Fondo e comunque entro sei mesi dall’inizio della raccolta delle adesioni”, sono sostituite da “5.000 adesioni.”

- Ai commi 1 del punto 4 e 1 e 3 del punto 7, è abrogata la parola “contabili.”

- Al comma 2 del punto 6, le parole “regolamento elettorale” sono sostituite da “Statuto.”

- Il comma 10 del punto 14, è sostituito dal seguente: “ 10. In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dal coniuge, ovvero dai figli, ovvero se già viventi e a carico dell’iscritto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti, o di diverse disposizioni del lavoratore associato iscritto al Fondo, la posizione resta acquisita al Fondo.”

Salve restando le note stabilite, dai verbali di accordo del 29 luglio 1998 e del 3 novembre 1998, il punto 17 viene sostituito come segue:

## **VERBALE DI RIUNIONE 18 DICEMBRE 2000**

(...)

Le parti si sono incontrate per adeguare l’art. 12 della Fonte istitutiva, in materia di contribuzioni al Fondo, alla previsione di cui all’art. 10 dell’ipotesi di accordo 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri - internavigatori 2000 - 2003.

Conseguentemente, ferma restando la decorrenza prevista nell’art. 12 dell’accordo nazionale 23 aprile 1998 (Fonte istitutiva), a partire dalla retribuzione relativa al mese di luglio 2001, relativamente agli aderenti al Fondo “Priamo”, la misura della contribuzione, sempre sulla base retributiva prevista dall’art.12 della Fonte istitutiva, rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori, sarà incrementata come segue:

- 2% a carico azienda

- 2% a carico del lavoratore

Le Parti istitutive, infine, prendono atto che, con riferimento ai lavoratori aderenti al Fondo con almeno 18 anni di contributi alla data del 31/12/95, le nuove percentuali di contribuzione sopra indicate, a partire dalla medesima data, comportano alla luce delle normative di legge decorrenti dal 1° gennaio 2001 e concernenti il nuovo regime fiscale dei fondi pensione, un adeguamento della quota di TFR da destinare al Fondo riferita a tali lavoratori, la quale sarà, pertanto, incrementata di una percentuale pari allo 0,27 con conseguente diminuzione dell’accantonamento annuale. Il costo di tale operazione, per quest’ultimi lavoratori sarà, in linea con quanto previsto dall’art. 10 dell’ipotesi di accordo 27 novembre 2000, a carico delle risorse che

saranno rese disponibili per il biennio 2002- 2003.

Letto confermato e sottoscritto.

## **REGOLAMENTO PER L’ELEZIONE DELL’ASSEMBLEA DEI RAPPRESENTANTI DI “PRIAMO”**

(testo coordinato con il verbale di accordo del 4 giugno 2002)

### **Parte A**

#### **Elezioni dei rappresentanti dei lavoratori**

##### **1) Indizione delle elezioni.**

a) Il Consiglio di Amministrazione del Fondo indice le delle elezioni per il rinnovo dell’Assemblea dei Rappresentanti, stabilendo la data di inizio delle operazioni almeno 150 giorni prima della scadenza del mandato di tale Assemblea, ed informando tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti l’accordo del 23.04.1998 e successive integrazioni, istitutivo del Fondo Pensione Complementare PRIAMO, nonché le Organizzazioni Sindacali stipulanti gli accordi di adesione e successive modifiche e/o integrazioni relativi ai settori affini.

- b) Contestualmente il Consiglio di amministrazione del Fondo provvede ad informare i lavoratori associati mediante comunicazione da affiggere, a cura delle Organizzazioni di cui sopra, negli spazi solitamente usati per le comunicazioni di natura sindacale.
- c) Ove il Consiglio di Amministrazione del Fondo non provveda nei termini sopra richiamati ad avviare la procedura elettorale, le Parti istitutive provvedono in sostituzione ed in tempo utile all'indizione delle elezioni ed ai relativi adempimenti.
- d) All'atto dell'indizione delle elezioni, viene altresì stabilita la data di inizio delle operazioni di voto non oltre 120 giorni dalla data di cui alla precedente lettera a) del presente punto 1), fermo restando il rispetto delle scadenze di seguito indicate.

## **2) Elettorato attivo e passivo.**

- a) Hanno diritto di votare tutti i lavoratori associati a PRIAMO che risultino iscritti al Fondo alla data di inizio delle operazioni elettorali.
- b) Nei venti giorni successivi alla data di inizio delle operazioni elettorali, il Consiglio di Amministrazione trasmette alla Commissione elettorale di cui alla successiva parte C punto 1) gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto suddivisi per impresa e per province e regioni.
- c) Sono eleggibili i lavoratori soci di cui sopra.

## **3) Liste elettorali**

- a) All'elezione dei rappresentanti dei lavoratori in seno all'Assemblea concorrono:
  1. liste a carattere nazionale presentate, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo del 23.04.98 e successive integrazioni istitutivo del Fondo Pensione Complementare PRIAMO;
  2. liste a carattere nazionale sottoscritte da almeno 300 lavoratori associati, distribuiti in almeno 4 regioni.
- b) Le liste devono contenere l'indicazione del gruppo sottoscrittore o delle Organizzazioni Sindacali promotrici ed i nominativi dei candidati proposti.
- c) Accanto ai nominativi dei candidati devono essere indicati i seguenti elementi: impresa dalla quale il candidato dipende, data di nascita, qualifica contrattuale.
- d) Ciascun candidato non può figurare in più di una lista concorrente.
- e) I componenti la Commissione elettorale, non sono candidabili.
- f) Ciascuna lista può contenere un numero di candidati pari al numero dei rappresentanti da eleggere, aumentato del 30%.
- g) Le liste sono presentate alla Commissione elettorale almeno 60 giorni prima della data di inizio delle operazioni di voto.
- h) Le liste devono rimanere esposte a cura delle Organizzazioni di cui al punto 1) lett. a) negli spazi solitamente utilizzati per le comunicazioni di natura sindacale e comunque in luoghi visibili ed accessibili a tutti, presso tutte le imprese associate a PRIAMO almeno nei quindici giorni precedenti le elezioni.

## **4) Modalità di votazione.**

- a) Ogni impresa associata a PRIAMO, in tempo utile per la data fissata per le elezioni, consegnerà ai lavoratori aventi diritto, la scheda elettorale contenente tutte le liste regolarmente presentate, corredata da relativa busta appositamente predisposta dalla Commissione elettorale per la successiva spedizione alla Commissione medesima, nonché dalle relative istruzioni.
- b) La scheda comprende tutte le liste regolarmente presentate con la specificazione, in testa a ciascuna lista, del gruppo sottoscrittore o delle Organizzazioni Sindacali promotrici.
- c) Contestualmente alla consegna, il lavoratore apporrà la propria firma sull'apposito elenco per ricevuta.  
L'impresa restituirà alla Commissione elettorale, l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto contenente le sottoscrizioni che attestano l'avvenuto ritiro delle schede, nonché le schede non consegnate.
- d) Le operazioni di voto dovranno concludersi entro il quarantacinquesimo giorno successivo alla data di inizio delle operazioni di voto e comunque in modo da rispettare il termine di cui alla successiva lett. f).
- e) La restituzione della scheda contenente il voto espresso sarà effettuata mediante l'apposita busta chiusa, inviata per posta alla Commissione elettorale a cura dell'elettore.
- f) La Commissione elettorale considererà utili ai fini dell'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, tutte le schede pervenute entro il quarantacinquesimo giorno successivo alla data di inizio delle operazioni di voto.

## **5) Attribuzione dei seggi ed individuazione degli eletti.**

- a) La Commissione elettorale, procede alla attribuzione dei seggi spettanti a ciascuna lista ed alla proclamazione dei candidati eletti in base ai quozienti a ciascuna lista spettanti.
- b) A tal fine si applicano le seguenti regole:
  1. si calcola la percentuale di voti ottenuta da ciascuna lista dividendo il numero di voti validi ottenuti da ciascuna lista per il numero di voti validi complessivamente espressi su base nazionale;
  2. si ripartisce il numero dei rappresentanti in Assemblea fra le liste concorrenti in proporzione alla percentuale di voto validi , ottenuti da ciascuna di esse.
  3. qualora, per effetto della distribuzione percentuale, uno o più rappresentanti non siano stati attribuiti ad alcuna lista, si procede all'attribuzione a favore delle liste che abbiano ottenuto il più elevato "resto" percentuale.
- c) Successivamente all'attribuzione dei seggi alle liste, la Commissione elettorale procede alla individuazione dei candidati eletti nell'ambito di ciascuna lista, iniziando dal primo, secondo l'ordine di presentazione della lista e proseguendo fino all'attribuzione di tutti i seggi spettanti.
- d) terminate le operazioni di cui sopra, la Commissione elettorale proclama i risultati informando gli organi di PRIAMO e le organizzazioni e i gruppi promotori delle liste.

## **Parte B**

### **Elezione dei rappresentanti delle imprese**

#### **1) Indizione delle elezioni**

- a) Almeno 150 giorni prima della scadenza dell'organo deliberativo il Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'avvio della procedura per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, avvia la procedura per l'elezione dei rappresentanti delle imprese, informando le imprese associate a PRIAMO e le Organizzazioni datoriali stipulanti l'accordo nazionale 23 aprile 1998 e successive modifiche e/o integrazioni, istitutivo del Fondo pensione Priamo nonché le Organizzazioni datoriali stipulanti gli accordi di adesione e successive modifiche e/o integrazioni relativi ai settori affini.
- b) Ove il Consiglio di Amministrazione non si attivi nei termini sopra indicati, le Parti istitutive procedono ad indire le elezioni in sostituzione ed in tempo utile ed ai relativi adempimenti.
- c) All'atto dell'indizione delle elezioni, viene stabilita, non più tardi di 120 giorni dalla data di cui alla precedente lettera a) del presente punto 1, la data di inizio delle operazioni di voto, fermo restando il rispetto delle scadenze di seguito indicate.

#### **2) Elettorato attivo e passivo.**

- a) Hanno diritto di votare tutte le aziende associate a PRIAMO in quanto abbiano almeno un lavoratore che risulti iscritto al Fondo alla data di inizio delle operazioni elettorali.
- b) Nei venti giorni successivi all'inizio delle operazioni elettorali il Consiglio di Amministrazione trasmette alla Commissione elettorale di cui alla successiva parte C punto 1 l'elenco delle aziende aventi diritto al voto, suddiviso per province e regioni.
- c) Sono eleggibili i candidati delle imprese associate di cui sopra.

#### **3) Liste elettorali**

- a) Le Organizzazioni datoriali di cui al precedente punto 1, per l'elezione dei rappresentanti delle imprese associate, predispongono, congiuntamente o disgiuntamente, liste elettorali, ciascuna contenente un numero complessivo massimo di candidati, pari alla quota di rappresentanti statutariamente competente, aumentata del 30%.
- b) La lista riporterà accanto al nome e cognome dei candidati alle elezioni, luogo e data di nascita, ruolo ricoperto, impresa-associata e organizzazione proponente.
- c) Ogni organizzazione datoriale può risultare promotrice di una sola lista elettorale.
- d) Le liste elettorali sono comunicate alla Commissione elettorale almeno 60 giorni prima della data di inizio delle operazioni di voto.
- e) Si procede alla sostituzione del relativo candidato eletto qualora, nel corso del mandato, l'impresa rappresentata perde la qualità di associata a Priamo.

#### **4) Modalità di votazione**

- a) Le imprese, dopo aver ricevuto, almeno 10 giorni prima della data di inizio delle elezioni, la scheda elettorale contenente l'indicazione delle liste presentate e dei relativi promotori nonché l'elenco dei candidati, procedono alla votazione in uno dei quarantacinque giorni successivi alla data di inizio delle operazioni di voto e, comunque, in modo da rispettare il termine di cui al punto d).

- b) Ciascuna impresa può votare solo una lista elettorale, tra quelle riportate nella scheda e non è ammesso voto di preferenza.
- c) La scheda votata dovrà essere restituita alla Commissione elettorale mediante l'apposita busta ricevuta unitamente alla scheda.
- d) La Commissione elettorale considera utili ai fini dello scrutinio le schede pervenute entro il quarantacinquesimo giorno successivo alla data di inizio delle operazioni di voto.

#### **5) Attribuzione dei seggi ed individuazione degli eletti.**

- a) La Commissione elettorale, procede alla attribuzione dei seggi spettanti a ciascuna lista ed alla proclamazione dei candidati eletti.
- b) A tal fine i seggi sono attribuiti alle liste, ripartendo in modo paritetico il numero dei rappresentanti in Assemblea fra le liste concorrenti che abbiano ottenuto voti validi.
- c) Successivamente all'attribuzione dei seggi alle liste, la Commissione elettorale procede alla individuazione dei candidati eletti nell'ambito di ciascuna lista, iniziando dal primo, secondo l'ordine di presentazione della lista e proseguendo fino all'attribuzione di tutti i seggi spettanti.
- d) terminate le operazioni di cui sopra, la Commissione elettorale proclama i risultati informando gli organi di PRIAMO e le organizzazioni promotrici delle liste.

### **Parte C**

#### **Disposizioni comuni**

##### **1) Commissione elettorale**

- a) All'atto dell'indizione delle elezioni viene insediata, presso la sede di Priamo, una Commissione elettorale composta da un rappresentante per ciascuna parte istitutiva di PRIAMO ed un rappresentante per ogni Organizzazione o gruppo presentatore di lista, non ricompreso tra le parti istitutive.
- b) La Commissione elettorale nomina al suo interno il Presidente.
- c) I candidati di lista, non possono far parte della Commissione elettorale.
- d) Il Presidente di PRIAMO trasmette alla Commissione elettorale gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto suddivisi per imprese.
- e) La Commissione svolge tutte le attività necessarie allo svolgimento delle elezioni sia dei rappresentanti dei lavoratori associati che dei rappresentanti delle imprese associate, ed in particolare:
  1. verifica il rispetto delle condizioni stabilite per la presentazione delle liste;
  2. predispose le schede elettorali;
  3. invia a ciascuna impresa gli elenchi dei lavoratori associati a PRIAMO da essa dipendenti, aventi diritto al voto, unitamente alla scheda per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, ad apposita busta e relative istruzioni;
  4. invia a ciascuna impresa la scheda per l'elezione dei propri rappresentanti, corredata di busta e relative istruzioni;
  5. invia alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo di PRIAMO gli elenchi dei lavoratori associati a PRIAMO suddivisi per impresa, per province e per regioni;
  6. invia a ciascuna impresa gli stampati con l'elenco delle liste, presentate per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori;
  7. annota il numero delle schede inviate a ciascuna impresa;
  8. predispose il modello di verbale da compilare per lo scrutinio;
  9. procede allo scrutinio generale delle schede;
  10. proclama i risultati delle elezioni con atto da portare a conoscenza di tutti gli interessati mediante affissione negli spazi solitamente utilizzati per le comunicazioni di natura sindacale e comunque in locali accessibili a tutti presso tutte le imprese associate a PRIAMO;
  11. invia tutta la documentazione relativa alle operazioni di voto e di scrutinio di cui sia in possesso al Consiglio di Amministrazione di PRIAMO.
- f) La Commissione cessa con la proclamazione dei risultati e la loro comunicazione agli organi di PRIAMO, alle Organizzazioni firmatarie dell'accordo istitutivo di PRIAMO ed alle organizzazioni ai gruppi promotori delle liste.

##### **2) Collegio elettorale**

Le elezioni si svolgono sulla base di un collegio unico a carattere nazionale, distinto per elezione dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.

##### **3) Schede elettorali.**

- a) La votazione avviene a mezzo di scheda predisposta e fornita dalla Commissione elettorale.
- b) Le schede, devono essere firmate da almeno un componente la Commissione elettorale.

#### **4) Scrutinio delle schede e proclamazione dei risultati.**

- a) Ultimate le operazioni di voto, la Commissione elettorale procede allo scrutinio delle schede e redige il verbale relativo allo svolgimento delle operazioni elettorali utilizzando il modello appositamente predisposto.
- b) Nel verbale, in ogni caso, devono essere annotati:
  - 1. il numero degli associati aventi diritto al voto;
  - 2. il numero degli associati che hanno esercitato il diritto al voto;
  - 3. il numero delle schede utilizzate per le operazioni di voto;
  - 4. il numero di voti attribuito a ciascuna lista;
  - 5. il numero di schede nulle;
  - 6. il numero delle schede bianche;
  - 7. il numero delle schede contestate e, con riferimento a ciascuna, il motivo della contestazione;
  - 8. il numero delle schede rimaste inutilizzate.
- c) Ultimato lo scrutinio e terminata la compilazione del verbale, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti la Commissione elettorale, il Presidente provvede ad inviare al Consiglio di Amministrazione di Priamo, tutta la documentazione relativa alle operazioni elettorali avendo cura di conservare in buste chiuse e distinte rispettivamente le schede valide, le schede nulle, le schede bianche, le schede contestate e le schede rimaste inutilizzate.

#### **5) Validità delle elezioni.**

Le elezioni, quando abbiano avuto luogo nel rispetto del presente Regolamento, sono comunque valide quale che sia il numero degli aventi diritto che ha effettivamente partecipato al voto.

#### **6) Validità dei voti.**

- a) L'elettore esprime il proprio voto mediante apposizione del segno "x" nel riquadro relativo all'intestazione della lista.
- b) Non e' ammesso il voto di preferenza.
- c) Il voto e' da considerarsi nullo:
  - 1. quando l'elettore abbia apposto il segno "x" nei riquadri relativi all'intestazione di più liste concorrenti;
  - 2. quando l'elettore non abbia apposto alcun segno sulla scheda (scheda bianca);
  - 3. quando la scheda contenga segni atti ad una possibile identificazione dell'elettore.

#### **7) Controllo generale e conservazione della documentazione**

- a) La Commissione elettorale trasmette al Presidente del Fondo tutta la documentazione relativa al procedimento elettorale entro i 5 giorni successivi alla proclamazione dei risultati.
- b) Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, nei 30 giorni successivi, esamina il contenuto dei verbali al fine di verificare la coerenza e la congruità dei dati in essi riportati. Qualora ritenga la sussistenza di gravi irregolarità, ne chiede conto alla Commissione elettorale.
- c) Il Consiglio di Amministrazione conserva le schede elettorali per il periodo di un anno decorrente dalla data di svolgimento delle elezioni.
- d) I verbali relativi alle operazioni di voto e di scrutinio sono conservati, a cura del Consiglio di Amministrazione, per tutta la durata del mandato dell'Assemblea alla cui elezione si riferiscono.

#### **8) Sostituzione degli eletti a seguito di cessazione o decadenza dalla carica**

- a) Qualora un eletto in seno all'Assemblea dei rappresentanti cessi o decada dalla carica per qualsiasi motivo prima della scadenza naturale del mandato, si procede alla sua sostituzione con il candidato che risulti primo dei non eletti appartenente alla stessa lista.
- b) Ove per effetto dei subentri, la composizione originaria dell'Assemblea sia modificata per un numero superiore al 50% dei rappresentanti, verranno indette anticipatamente le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea stessa.

#### **9) Modifica del regolamento elettorale**

Le modifiche del Regolamento elettorale sono adottate dalle parti stipulanti l'accordo nazionale 23 aprile 1998 e successive modifiche e/o integrazioni, istitutivo di Priamo.

## 10) Norma transitoria

Per l'elezione della prima Assemblea di PRIAMO la procedura elettorale è attivata dal Consiglio di Amministrazione provvisorio al raggiungimento di 5.000 iscritti a PRIAMO.  
Le elezioni si svolgeranno entro 90 giorni dalla loro indizione.

### ACCORDO NAZIONALE 29 LUGLIO 1998

#### PERMESSI SINDACALI EX ART. 27 CCNL 23 LUGLIO 1976

(...)

Si conferma che i contenuti dell'art. 27 del CCNL 23 luglio 1976 e del presente accordo si applicano esclusivamente alle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ed in attuazione del predetto art. 18 dell'accordo nazionale 11.4.95, nonché in adempimento della dichiarazione congiunta del 29.3.1996, del protocollo di intesa del 10 aprile 1997 e dell'art. 19 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997,

si conviene quanto segue:

1) I permessi sindacali di cui al citato art. 27 del CCNL 23.7.76 sono commisurati per anno solare, per ciascuna azienda, e per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente accordo, in relazione alla consistenza del personale dipendente al 1° gennaio di ciascun anno, entro il monte ore annuo individuato come ai successivi punti a), b) c), d), e) ed f) . Nel numero dei dipendenti al 1° gennaio di ciascun anno sono compresi i C.F.L.; i lavoratori con contratto part-time sono computati in proporzione alla prestazione; restano esclusi i dirigenti ed il personale con contratto a tempo determinato:

a) si determina il valore medio aziendale di ore per addetto concesse nell'anno 1994, per ciascuna organizzazione stipulante il presente accordo e cioè:

$$\frac{\text{numero ore concesse 1994 per singola organizzazione sindacale}}{\text{numero dei dipendenti al 31.12.1994}} = Y$$

b) si riduce del 20 % il valore Y, ottenuto dall'operazione di cui al precedente punto a), e cioè:

$$Y - 20 \% = Z$$

c) si ottiene così il valore aziendale Z (= ore/anno per addetto), per singola organizzazione sindacale stipulante il presente accordo;

d) il prodotto tra il valore aziendale annuo ore per addetto (Z), determinato come ai precedenti punti a), b), e c), per il numero dei dipendenti in forza nella stessa azienda al 1° gennaio di ciascun anno, determinato con il criterio indicato al precedente punto 1), costituisce il monte complessivo annuo di ore di permessi sindacali spettanti, nelle singole aziende, a ciascuna delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Il predetto monte ore costituisce limite invalicabile annuo e non ne è consentita la fruizione anticipata, né la fruizione in anno successivo degli eventuali residui dell'anno di competenza.

e) a ciascuna organizzazione sindacale non potrà comunque essere concesso un monte inferiore alle 90 ore per anno solare.

f) nel caso, in futuro, per una delle organizzazioni sindacali o per una delle aziende interessate non esistessero uno o più riferimenti aziendali tra quelli di cui al precedente punto a), il predetto valore Z va assunto pari ad 1.

2) Sono fatti salvi gli accordi aziendali intervenuti dopo l'accordo nazionale 11 aprile 1995 e prima della sottoscrizione del presente accordo ed il rinvio, eventualmente previsto, alla presente normativa dai predetti accordi aziendali.

3) Le parti si impegnano a verificare congiuntamente, entro il mese di settembre 1998, quali soluzioni debbano essere adottate in quelle realtà locali oggetto di indagini della magistratura contabile e/o ordinaria in merito all'applicazione concreta del presente accordo.

- 4) Per far fronte alle assenze determinate dal presente accordo, di durata superiore al mese, le aziende potranno fare ricorso, per il tempo ritenuto necessario, ad assunzioni con contratto a tempo determinato.
- 5) Il monte ore, determinato ai sensi dei precedenti punti, è comunque comprensivo di tutte le assenze retribuite per motivi sindacali per le cause di cui all'art. 27 del CCNL 23.7.76, qualunque siano le modalità di godimento.
- 6) Le assenze di cui sopra sono godute per giornate intere.
- 7) Eccetto i casi urgenti, debitamente motivati, le richieste per le assenze di cui sopra devono essere di norma presentate all'azienda con un preavviso non inferiore a due giorni lavorativi, ovvero con un preavviso di cinque giorni se superano le tre giornate.
- 8) Laddove esiste un monte ore indistinto di permessi sindacali ex art. 27 ed ex art. 30 del CCNL 23.7.76 o effetto di altre normative o delibere, l'azienda procederà allo scomputo dal monte ore totale dei permessi 1994 della quota rilevante dall'applicazione dell'art. 30 del CCNL 23.7.76 o dagli altri derivanti da altro titolo, dando poi applicazione ai punti a), b), c), d) ed e) del presente accordo, tenendo conto, altresì, del contenuto dell'articolo 19 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e dell'articolo 26, comma 4, della parte terza dell'accordo nazionale 28 marzo 1996 per la costituzione delle R.S.U.
- 9) (...)

<b>CCNL 27 NOVEMBRE 2000</b>
------------------------------

(...)

### **Art. 1 - Relazioni industriali**

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

#### *Il sistema concertativo*

In conformità al Protocollo d'Intesa del 14 dicembre 1999 tra Governo, Regioni, Federtrasporti, Anac, Fenit, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uli-Trasporti - che viene considerato parte integrante del presente accordo di rinnovo contrattuale, d'ora in avanti chiamato "Protocollo" - si conviene:

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

Di conseguenza si stabilisce:

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

per l'individuazione delle soluzioni più efficaci, gli eventuali effetti sugli assetti occupazionali derivanti dalle scelte di sviluppo e di integrazioni delle diverse modalità del settore, dai processi di ristrutturazione e dalle aggiudicazioni dei servizi mediante procedure concorsuali. Gli incontri si realizzeranno, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti sociali (l'insieme della rappresentanza sindacale o imprenditoriale) e saranno convocati dalla Regione che assicurerà la gestione operativa di tale sede concertativa.

#### *Il sistema di relazioni industriali*

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

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

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

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

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

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

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

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

l'applicazione del CCNL, la coerenza della contrattazione aziendale con quella nazionale, le tutele individuali.

#### *Le politiche formative*

(...) decidono di istituire una Commissione Paritetica che proporrà alla valutazione delle parti gli strumenti e le modalità per la costituzione di un ente bilaterale di settore, alimentato con risorse predefinite provenienti dalle imprese e dai lavoratori ed abilitato ad attivare ulteriori risorse pubbliche e private per la realizzazione degli obiettivi che la contrattazione tra le parti individuerà.

(...)

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

### **Art. 2 - Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità**

#### **A) Norme di carattere generale**

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

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

2) La nuova classificazione si articola:

In quattro aree professionali:

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

In quattro aree operative:

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

L'area esercizio si articola in sezioni specifiche:

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

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

3) Fanno parte integrante del presente accordo le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di prima applicazione e le norme transitorie. Tutta la disciplina predetta, ivi comprese le disposizioni ad essa inerenti, è di competenza del livello nazionale. Pertanto eventuali norme di secondo livello in contrasto con tale disciplina sono da considerarsi nulle. L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.

4) Dalla data di decorrenza della nuova classificazione sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia di inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro tre mesi dalla data predet-

- ta le discipline aziendali in materia, ove esistenti, saranno adeguate, con le stesse modalità istitutive, ai contenuti della nuova classificazione.
- 5) L'azienda individua tra le figure professionali previste dalla nuova classificazione quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa predisposta sulla base delle caratteristiche operative, dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale.
  - 6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e comunque in ogni caso di mutamento di tali posizioni. In fase di prima applicazione al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL in servizio il giorno precedente alla data di decorrenza della nuova classificazione le figure professionali sono assegnate sulla base di quanto previsto dalle "Norme di prima applicazione e norme transitorie" di cui alla successiva lett. D) del presente articolo.
  - 7) Tenuto conto dei processi di innovazione che interessano il settore, ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.
  - 8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'accordo nazionale del 2 giugno 1987 "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale 1. Pertanto, a partire dalla data di decorrenza della nuova classificazione, all'art. 1 dell'accordo nazionale 2 giugno 1987 le parole "di 1° livello e 2° livello" vengono sostituite dalle seguenti: "dell'area professionale 1", all'art. 5 del medesimo accordo le parole "individuati nell'ambito del 1° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 250" e le parole "individuati nell'ambito del 2° livello" sono sostituite dalle seguenti: "cui è attribuito il parametro 230".
  - 9) (...)
  - 10) Le figure all'interno della stessa area professionale appartenenti alla stessa area operativa o ad aree operative diverse hanno contenuti professionali fra loro, di norma, equivalenti. Pertanto è consentita:
    - a) con la salvaguardia della professionalità acquisita, l'attribuzione di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree operative, ma collocate nella medesima area professionale.  
A livello aziendale le parti concorderanno le modalità di attuazione;
    - b) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti all'area professionale immediatamente inferiore, purché esse non risultino quantitativamente prevalenti previa contrattazione aziendale;
    - c) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti alla stessa area professionale e alla stessa area operativa/sezioni;
    - d) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree professionali e/o a diverse aree operative in casi straordinari e/o di emergenza comprovati.Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato saranno valutati e riconosciuti gli eventuali miglioramenti economici derivanti da quanto previsto alle precedenti lettere a) e b). Sono, comunque, fatte salve le flessibilità in uso.
  - 11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita aziendali sulla base delle disposizioni contenute al punto C. del presente articolo. Sarà computata l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti all'art. 18, comma 2, lett. e), legge n. 422 del 1997 e dall'art 2112 c.c., come novellato dall'art. 47, terzo comma, legge n. 428 del 1990. L'effettivo svolgimento, all'atto del predetto passaggio di posizione, delle mansioni caratteristiche della figura professionale interessata è condizione necessaria per l'attribuzione del parametro superiore.

- 12) Le modalità di valutazione ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti sono determinate in coerenza con la nuova classificazione e con le eventuali discipline aziendali di cui al precedente punto 4.  
Tali modalità dovranno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, tenere conto, in modo integrato, dei seguenti aspetti:
- prestazione sul lavoro;
  - posizione e ruolo svolto in azienda;
  - attitudini e competenze personali acquisite anche mediante esperienza;
  - capacità potenziali di sviluppo professionale.
- 13) I profili professionali non costituiscono un'elencazione esaustiva di tutte le attività esplicabili da parte dei dipendenti, bensì individuano quelle più significative.
- 14) Qualora lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo professionale implichi, in base a norme di legge o regolamentari, il possesso di specifiche abilitazioni professionali la figura relativa al profilo considerato può essere attribuita alla condizione che vengano acquisite le relative abilitazioni professionali.
- 15) Nell'ambito dei contenuti della declaratoria di area e del profilo professionale l'espletamento delle attività implica l'utilizzo da parte del dipendente di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature ecc., messe a disposizione da parte dell'azienda, in quanto pertinenti allo svolgimento delle attività predette. A tal fine, ove necessario, l'azienda programma appositi corsi di aggiornamento e/o qualificazione.
- 16) In riferimento a quanto stabilito nei precedenti punti 14 e 15 nei profili professionali può non essere citato espressamente il possesso di determinati requisiti (abilitazioni professionali) e/o l'utilizzazione di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature, ecc.

#### **B) Classificazione**

► *integrata con AN 4 aprile 2001 (v. pag. 95) e 10 ottobre 2001 (v. pag. 98), nonché con accordi ACTV Venezia 20 febbraio e 20 maggio 2002 (v. pag. 103)*

##### Area professionale 1<sup>a</sup>

##### Mansioni gestionali e professionali

###### *Declaratoria*

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

##### Area professionale 1<sup>a</sup>

##### Mansioni gestionali e professionali

###### *Profili e parametri*

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

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

##### Professional (230)

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

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

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

##### Area professionale 2<sup>a</sup>

##### Mansioni di coordinamento e specialistiche

###### *Declaratoria*

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

Area professionale 2<sup>a</sup>

Area operativa Esercizio: Sezione Automobilistico, Filoviario e Tranviario

*Profili e parametri*

Coordinatore di esercizio (210)

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

Addetto all'esercizio (193)

Lavoratori che, in possesso di adeguata competenza comunque acquisita nei settori del movimento automobilistico e/o in quello filotranviario, svolgono attività di coordinamento degli operatori, di controllo sulla regolarità dell'esercizio, sul personale viaggiante, e, all'occorrenza, sull'utenza e, ove richiesto, anche compiti di polizia amministrativa, quali quelli ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127 del 1997 e di supporto alla clientela.

Area professionale 2<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano<sup>2</sup>

Personale viaggiante (trazione e scorta)

*Profili e parametri*

Coordinatore (210)

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

Assistente coordinatore (193)

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

Area professionale 2<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano<sup>3</sup>  
(personale di stazione)

*Profili e parametri*

Coordinatore ferroviario (posizione 2<sup>o</sup>)<sup>4</sup>(210)

Lavoratori che svolgono le mansioni previste per il Coordinatore ferroviario in unità operative caratterizzate da rilevanti contenuti tecnologici e consistenti volumi di traffico e di movimento, che richiedono un elevato impegno organizzativo.

Coordinatore ferroviario (posizione 1<sup>o</sup>)<sup>5</sup>(202)

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità ed iniziativa, al coordinamento ed al controllo di impianti ferroviari complessi e svolgono compiti che richiedono notevoli competenze nei settori della circolazione ferroviaria e delle attività operative e gestionali, garantendo, altresì, le mansioni della dirigenza di movimento.

Capo stazione (193)

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

Area professionale 2<sup>a</sup> Area operativa: amministrazione e servizi *Profili e parametri*

Coordinatore di ufficio (205)

---

<sup>2</sup> Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

<sup>3</sup> Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

<sup>4</sup> Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

<sup>5</sup> Figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative.

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze gestionali, coordinano con margini di discrezionalità ed iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

Specialista tecnico/amministrativo (193)

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

Area professionale 2<sup>a</sup>

Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

*Profili e parametri*

Capo Unità Tecnica (205)

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

Capo Operatori (188)

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

Area professionale 2<sup>a</sup>

Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità

*Profili e parametri*

Coordinatore della mobilità (178)

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

Addetto alla mobilità (170)

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

Area professionale 3<sup>a</sup>

Mansioni operative

*Declaratoria*

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

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

*Profili e parametri*

Operatore di esercizio (140 - 158 - 175 - 183) (5)<sup>6</sup>

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa.

Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

Collaboratore di esercizio (129)

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

Area professionale 3<sup>a</sup>

---

<sup>6</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lettera C.1/1 del presente articolo.

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano <sup>7</sup>

Personale viaggiante (trazione e scorta)

*Profili e parametri*

Tecnico di bordo (190)

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

Macchinista (153 - 165 - 183 - 190) <sup>8</sup>

Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

Capo treno (140 -158 -165)<sup>9</sup>

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite.

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa esercizio : sezione ferroviario e metropolitano <sup>10</sup>

(personale di stazione)

*Profili e parametri*

Operatore di movimento e gestione (158)

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

Operatore di gestione (158)

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

Operatore di stazione (139 - 143)<sup>11</sup>

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio ed il controllo sull'utenza.

Capo squadra operatori di manovra (135)

Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

Operatore di scambi cabina (135)

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

Operatore di manovra (123)

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa: amministrazione e servizi

*Profili e parametri*

Collaboratore di ufficio (175)

Lavoratori che in possesso di adeguata capacità professionale, svolgono compiti tecnico-amministrativi di contenuto significativo.

---

<sup>7</sup> Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

<sup>8</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1/6 del presente articolo.

<sup>9</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/5 del presente articolo.

<sup>10</sup> Ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario.

<sup>11</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/4 del presente articolo.

Operatore qualificato di ufficio (140 - 155) <sup>12</sup>

Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

Operatore di ufficio (130)

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

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa: manutenzione impianti ed officine

*Profili e parametri*

Operatore certificatore (180)

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

Operatore tecnico (170)

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

Operatore qualificato (140 - 160) <sup>13</sup>

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di manutenzione e riparazione su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali.

Operatore di manutenzione (130)

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

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità

*Profili e parametri*

Assistente alla clientela (154)

Lavoratori che in possesso di adeguata preparazione e conoscenza di almeno una lingua straniera, oltre a svolgere compiti di coordinamento di figure professionali inferiori, effettuano, sia a terra che a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela, fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni.

Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

Operatore qualificato della mobilità (151)

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

- attività di cui ai commi 132 e 133 dell'art. 17 della legge n. 127 del 1997;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d) - comma 2 dell'art. 158 - del D.Lgs. n. 285 del 1992) nonché all'effettuazione di tutte le attività connesse;
- verifica dei titoli di viaggio;
- vendita dei titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- funzioni di concetto svolte con margini di autonomia, richiedenti la conoscenza di specifiche procedure amministrative e/o tecniche anche complesse;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

---

<sup>12</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C.1/3 del presente articolo.

<sup>13</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità di cui alla lettera C. 1 /2 del presente articolo.

### Operatore della mobilità (138)

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o professionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti di contenuto tecnico-professionale di limitata complessità ovvero richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecniche, quali, a titolo esemplificativo:

- attività di cui al comma 132 dell'art. 17 della legge n. 127 del 1997;
- vendita di titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- attività che, su direttiva di massima, richiedono la conoscenza di procedure tecnico - amministrative di limitata complessità;
- manutenzione dei parcometri per interventi non di semplice routine e delle apparecchiature di parcheggio in strutture complesse ad elevata automazione;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

### Area professionale 4<sup>a</sup>

#### Mansioni generiche

##### *Declaratoria*

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

### Area professionale 4<sup>a</sup>

#### Mansioni generiche

##### *Profili e parametri*

### Caposquadra ausiliari (121)

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento di altri lavoratori della stessa area professionale partecipando altresì all'attività lavorativa della squadra.

### Operatore generico (116)

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

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

### Ausiliario (110)

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

### Ausiliario generico (100)

Lavoratore che svolgono compiti di sorveglianza e custodia delle unità aziendali nonché di manovalanza e/o pulizia.

## C) Modalità di acquisizione di parametri retributivi:

### C.1/1

#### Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario

- *Sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 116)*

### C.1/2

#### Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa: manutenzione, impianti ed officine

#### **Figure Professionali**

Operatore qualificato

“

#### **Parametri**

140

160

#### **Modalità di Accesso**

Parametro di accesso

Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

(1) Vedi C.2/6.

C.1/3

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa: amministrazione e servizi

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
“	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (1)

(1) Vedi C.2/5.

C.1/4

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)

<b>Figure Professionali</b>	<b>Parametri</b>	<b>Modalità di Accesso</b>
Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
“	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura.(1)

(1) Vedi C.2/4.

C.1/5

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

► *sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 116)*

C.1/6

Area professionale 3<sup>a</sup>

Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante (trazione e scorta)

► *sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 117)*

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

C.2/1 Determinazione del periodo di guida effettiva Il periodo di guida effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

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

- macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- primo macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- macchinista
- macchinista (classificazione ex accordo nazionale 2/10/1989)
- macchinista ferrovie (ex l. 30 del 1978)
- macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex l. 858 del 1954)
- primo macchinista ferrovie (ex l. 858 del 1954)
- fuochista autorizzato (ex l. 30 del 1978) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 30 del 1978 o ex l. 858 del 1954
- fuochista autorizzato (ex l. 858 del 1954) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 858 del 1954.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- capo treno
- capo treno (classificazione ex accordo nazionale 2/10/1989)
- capo treno (ex l. 30 del 1978)
- capo treno ferrovia (ex l. 858 del 1954)
- primo capo treno (ex l. 858 del 1954).

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

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

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

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

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

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

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

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

#### C.2/4 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di stazione Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore di stazione verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

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

- alunno di stazione (ex l. 6/8/1954, n. 858)
- capo fermata 2° classe (ex l. 6/8/1954, n. 858)
- capo fermata 1° classe (ex l. 6/8/1954, n. 858)
- sottocapo (stazioni e gestioni) (ex l. 6/8/1954, n. 858)

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

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

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

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

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

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

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

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

C.2/5 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato di ufficio Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato di ufficio verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- operatore qualificato di ufficio

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

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

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

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

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

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

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

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

C.2/6 Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) La seguente disciplina è valida soltanto nei confronti dei dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL ed ancora in servizio il giorno precedente alla data di decorrenza della nuova classificazione.
- 2) Ai lavoratori di cui al presente articolo, lett. A), punto 1 la figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto 30 giorni prima della data predetta.
- 3) L'attribuzione delle nuove figure professionali avverrà sulla base della tabella di derivazione. qualora fossero state attribuite qualifiche il cui contenuto professionale manifestasse una evidente differenziazione con le mansioni effettivamente svolte, verrà attivato un confronto a livello aziendale per ricollocare i lavoratori interessati nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione, ferma restando la retribuzione acquisita.
- 4) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica ad esaurimento ex legge 30 del 1978 ed ex CCNL 23/7/76 sono collocati aziendalimente nelle nuove figure, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area professionale. (13)<sup>14</sup>
- 5) I dipendenti ai quali è attribuita una qualifica che, ai sensi delle tabelle di derivazione, non trova corrispondenza in una nuova figura professionale sono ricollocati aziendalimente in queste ultime,

---

<sup>14</sup> L'Assistente di 1° ad esaurimento ex legge 30/78 e l'Assistente di 1° ad esaurimento ex c.c.n.l. 23-7-76, con l'attuale parametro retributivo "188", sono collocati nei profili professionali secondo la presente disposizione, mantenendo ad esaurimento il parametro "193" con attribuzione di un assegno ad personam ai sensi dell'articolo 3, punto 2, del presente accordo.

anche mediante attività formativa, sulla base dei profili professionali e delle declaratorie di area previsti dalla nuova classificazione.

- 6) Nei casi in cui i precedenti punti 3, 4 e 5 rinviino alla ricollocazione aziendale, a tale livello, ove ricorrano le condizioni, potrà trovare applicazione quanto previsto dal punto 7 della lettera A) del presente articolo della disciplina “Norme relative alla nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità”.
- 7) In fase di prima applicazione della nuova classificazione, il passaggio alla figura di “operatore di esercizio”, parametro 183, avverrà secondo le seguenti modalità, fermo restando, comunque, il possesso, all’atto del passaggio stesso, del requisito di ventuno anni di guida effettiva, come determinata dall’apposita norma contrattuale.

Ogni azienda opera nel seguente modo:

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

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

Ogni azienda opera nel seguente modo:

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

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

Ogni azienda opera nel seguente modo:

- si individua il numero complessivo di tutti i capi treno che, alla data di decorrenza della nuova classificazione, espletano le effettive mansioni di tale qualifica e hanno maturato almeno 11 anni di anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno. Tale somma viene divisa per 5 e il quoziente intero rappresenta il numero degli agenti che annualmente formano lo scaglione ed acquisiscono la figura di “capo treno”, parametro 165. Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, in

- caso di quoziente con decimali, ad ogni scaglione, a cominciare dal primo, si aggiungerà progressivamente un'unità fino al raggiungimento della somma predetta;
- a partire dal mese successivo alla data di decorrenza della nuova classificazione verranno inquadrati nella figura di "capo treno", parametro 165, i lavoratori appartenenti al primo scaglione;
  - allo stesso giorno di ogni anno per quattro anni consecutivi verrà effettuato il passaggio degli agenti appartenenti agli altri 4 scaglioni successivi;
  - per la formazione degli scaglioni, oltre che del numero degli agenti come sopra individuato, si dovrà tenere conto della maggiore anzianità nello svolgimento delle mansioni di capo treno;
  - in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.
- 10) I lavoratori che, dal momento del passaggio dello scaglione in cui sono inseriti, non hanno maturato l'anzianità richiesta, passano al parametro superiore il 1° giorno del mese successivo al perfezionamento del predetto requisito.
- I nominativi dei lavoratori inseriti negli scaglioni all'atto della definizione degli stessi non sono modificabili, salvo in caso di erronea valutazione delle precedenze che deve, comunque essere fatta valere prontamente dal lavoratore interessato.
- 11) Al termine della ricollocazione dei lavoratori nel nuovo inquadramento può essere attivato un confronto a livello aziendale per dirimere eventuali contenziosi.

#### E) Tabelle di derivazione

E.1/1	Area professionale 1 <sup>a</sup>		
225	Capo area	Responsabile unità amm./tecnica complessa	250
225	Analista di sistemi		
206	Capo ripartizione	Capo unità organizzativa amm./tecnica	
206	Capo impianto	Professional	
206	Capo ripartizione (F)		230
206	Capo impianto (F)		230

E.1/2	Area professionale 2 <sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione automobilistico		
188	Coordinatore movimento e traffico	Coordinatore di esercizio	210
173	Addetto movimento e traffico	Addetto all'esercizio	193

#### Area professionale 2<sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale viaggiante

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

#### Area Professionale 2<sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano - Personale di stazione

188	Coordinatore di stazione	Coordinatore ferroviario (posizione 2°)	210
		Coordinatore ferroviario (posizione 1°)	202
173	Capo stazione	Capo stazione	193

#### Area professionale 2<sup>a</sup> - Area operativa amministrazione e servizi

206	Analista programmatore (*)		
188	Capo ufficio	Coordinatore di ufficio	205
188	Programmatore	Specialista tecnico/amministrativo	193

(\*) Agli attuali analisti programmatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 207.

#### Area Professionale 2<sup>a</sup> - Area Operativa Manutenzione, Impianti e Officine

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

E.1/3 Area Professionale 3 <sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione automobilistico, filoviario e tranviario			
159	Agente di movimento - con 21 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 4°)	183
159	Agente di movimento - con 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 3°)	175
144	Conducente di linea - con meno di 16 anni di guida effettiva	Operatore di esercizio (parametro 2°)	158

Area Professionale 3<sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante

(trazione e scorta)

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

Area professionale 3<sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano personale viaggiante

(trazione e scorta)

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

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

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

Area Professionale 3<sup>a</sup> - Area operativa esercizio: sezione ferroviario e metropolitano (personale di stazione)

144	Agente operativo di movimento e/o gestione (**)	Operatore di movimento e gestione	158
159	Addetto operativo di gestione e/o stazione (***)	Operatore di gestione	158
(*)			
144	Agente operativo di movimento e/o gestione (****)	Operatore di stazione (parametro 2°)	143
126	Addetto di stazione e gestione	Operatore di stazione (parametro 1°)	139
126	Capo manovra	Capo squadra operatori di manovra	135
126	Operatore scambi cabina	Operatore di scambi cabina	135
112	Addetto manovra e scambi	Operatore di manovra	123

(\*) All'addetto operativo di gestione e/o stazione è attribuito il profilo professionale di operatore di gestione ed il parametro ad esaurimento 175.

(\*\*) Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni di movimento e gestione, esercitano prevalentemente mansioni di movimento non limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento

(\*\*\*) Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione con funzioni di controllo e coordinamento delle attività di gestione in stazioni di consistente traffico.

(\*\*\*\*) Lavoratori che esercitano prevalentemente mansioni di gestione, nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento in stazioni di non consistente traffico, ovvero collaborano alla gestione in stazioni di consistente traffico.

Area professionale 3<sup>a</sup> - Area operativa: amministrazione e servizi

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

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

Area professionale 3<sup>a</sup> - Area operativa: manutenzione, impianti e officine

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

E.1/4 Area professionale 4<sup>a</sup>

112	Capo squadra manovali	Capo squadra ausiliari	121
126	Verificatore (*)	Operatore generico	116
112	Coordinatore ausiliari		
112	Addetto all'armamento		
112	Addetto alla manutenzione		
112	Centralinista		
100	Commesso		
100	Guardia titolare di fermata	Ausiliario	110
100	Cantoniere		
100	Manovale		
100	Usciere		
100	Guardiano / Portiere	Ausiliario generico	100

(\*) Agli attuali verificatori viene assegnato il parametro ad esaurimento 121.

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

(...)

**Art. 3 - Disciplina della retribuzione a seguito dell'applicazione della nuova classificazione**

1) A decorrere dalla data di decorrenza della nuova classificazione la struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:

- a) retribuzione tabellare, quale definita nella ... *(importi aggiornati v. tab. pag. 163)*
- b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella ... *(importi aggiornati v. tab. pag. 163)* comprensiva dell'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità;
- c) aumenti periodici di anzianità, quali definiti nella ... *(importi aggiornati v. tab. pag. 163)* ferma restando la disciplina di cui all'art. 3 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997;
- d) importi del T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione) di cui all'art. 22, comma 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 *(v. tab. pag. 163)*
- e) indennità di mensa di cui al punto n. 8 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 *(v. tab. pag. 163)*;
- f) indennità di funzione per i quadri di cui al punto 6, lett. a), dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 *(v. tab. pag. 163)*;
- g) competenze accessorie unificate di cui al punto 9, primo comma, 2<sup>a</sup> alinea, dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
- h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del CCNL 12 marzo 1980, così come integrato dal punto n. 4 ("trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.") dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 e dall'art. 4 ("ex nuovo terzo elemento salariale") dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, modificati come segue:
  - l'assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, terzo periodo dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989;
  - è abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti ad personam ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l'attribuzione di un minore importo dell'ex nuovo terzo elemento salariale. Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili.
- i) assegni ad personam, eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti ad personam di cui al successivo punto 2).

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

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

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

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

3) Secondo quanto previsto dal punto 3), secondo alinea, dell'accordo preliminare 2 marzo 2000, integrato dal presente accordo, si procede a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendalmente al fine di realizzare una semplificazione ed una razionalizzazione degli

stessi. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno rapportati alle nuove figure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali ad personam per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.

4) La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:

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

(...)

#### **Art. 4 - Trattamento economico e normativo degli addetti all'area operativa "servizi ausiliari della mobilità"**

Il rapporto di lavoro dei dipendenti assegnati all'area operativa "servizi ausiliari per la mobilità" è regolato dalle disposizioni contrattuali di cui all'allegato A) "Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari della mobilità" (v. pag. 88).

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

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

#### **Art. 5 - Ferie**

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

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

#### **Art. 6 - Norme in materia di orario di lavoro**

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

- a. la durata settimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. Soltanto le modalità di attuazione saranno oggetto di preventivo esame congiunto secondo quanto previsto dall'articolo 3 del CCNL 23 luglio 1976, così come modificato dall'art. 3, lett. c) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985;
- b. a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni;
- c. nelle aziende in cui non si sono realizzati accordi applicativi dell'art. 8, punto 2, dell'accordo nazionale 25 luglio 1997, relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale o aziendale, ove previsto, si conviene che entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese.

(...)

d) (...)

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

(...)

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

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

► *integrato dal punto 3 dell'art. 8 del CCNL 25 luglio 1997 (v. pag. 50).*

#### **Art. 7 - Mercato del lavoro - Rapporti di lavoro flessibile**

► *sostituito dall'art. 2 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 106)*

#### **Art. 8 - Trattamento di maternità**

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

#### **NOTA A VERBALE**

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

#### **Art. 9 - Reperibilità**

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

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

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

#### **Art. 10 - Decorrenza e durata del CCNL - aumenti retributivi**

(...)

#### **Art. 11 - Dichiarazione di esigibilità**

Le parti, (...) convengono di dover ottenere dai propri iscritti e rappresentanti, comportamenti di stretta coerenza tra quanto stabilito dal presente accordo e quanto sarà ancora oggetto di confronto aziendale per l'applicazione di ogni punto del presente accordo ovvero quanto sarà stabilito dalla contrattazione aziendale per le materie proprie di tale livello.

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

#### **Art. 12 - Inscindibilità delle norme contrattuali**

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

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

## DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ

### Art. 1 - Campo di applicazione

Le disposizioni di cui al presente Allegato A), che è parte integrante dell'Accordo Nazionale ~ novembre

2000 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autoferrotranvieri 2000-2003, si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità".

Allo stesso trovano applicazione le norme di cui al CCNL 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e/o integrazioni relative agli istituti e/o materie non espressamente regolati dalle seguenti disposizioni.

### Art. 2 - Assunzione

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

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

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

### Art. 3 - Periodo di prova

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

Area professionale 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 6 mesi

Area professionale 3<sup>a</sup>: 2 mesi

Area professionale 4<sup>a</sup>: 1 mese

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

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale

stabilito per la figura professionale attribuita al lavoratore stesso.

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

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

#### **Art. 4 - Orario di lavoro**

Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia di orario di lavoro di cui alla legge 15 marzo 1923, n. 692 e sue successive modificazioni ed integrazioni. La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

#### **Art. 5 - Assenze**

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

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

#### **Art. 6 - Aspettativa non retribuita**

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro

potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 7 del presente accordo.

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

#### **Art. 7 - Malattia**

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

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

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20-5-1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Periodo di comportamento

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

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

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

Trattamento economico di malattia

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

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23-12-1978, n. 833, secondo

le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33;

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

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

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

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

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

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

#### **Art. 8 - Infortunio**

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

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

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

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

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

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

##### *Trattamento economico di infortunio*

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

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

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

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente

nell'80% e nel 90%.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 10 - Maternità**

##### *Astensione dal lavoro*

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25-11-1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

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

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice, ovvero il lavoratore nei casi consentiti, ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29-2-1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore, ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, salvo i casi previsti dall'art.3, comma 4, della legge n.53 del 2000.

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

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

#### *Permessi per assistenza al bambino*

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

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

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

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art.10, comma 1, legge n.1204 del 1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9-12-1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, Legge 26-4-1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

#### *Normativa*

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15 giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato

dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15-10-1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/ore ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Ai sensi della Legge 31-3-1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

### **Art. 11 - Sospensione**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

### **Art. 12 - Obblighi del prestatore di lavoro**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo nazionale e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

### **Art. 13 - Preavviso**

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 60 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3<sup>a</sup>: 45 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4<sup>a</sup>: 30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 90 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3<sup>a</sup>: 60 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4<sup>a</sup>: 45 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 120 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3<sup>a</sup>: 75 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4<sup>a</sup>: 60 giorni di calendario.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

#### **Art. 14 - Provvedimenti disciplinari**

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

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

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

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

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

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

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20-5-1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente allegato A), nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20-5-1970, n. 300.

Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

#### **Art. 15 - Cessione o trasformazione di azienda**

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

#### **Art. 16 - Norma finale**

Per quanto non espressamente richiamato nel presente articolato si fa rinvio alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

### **ACCORDO NAZIONALE 4 APRILE 2001**

#### ***INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DELLE FUNICOLARI TERRESTRI E AEREE***

#### **AREA OPERATIVA ESERCIZIO FUNICOLARI TERRESTRI ED AEREE**

##### **AREA PROFESSIONALE 2**

Mansioni di coordinamento/specialisti.

##### **Specialista (FTA) - parametro 193.**

Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze, svolge nel servizio assegnato dall'azienda, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale, nonché funzioni di coordinamento nell'ambito di direttive di massima.

Di norma tali lavoratori ove in possesso delle abilitazioni prescritte e previa nomina aziendale, svolgono in modo abituale le funzioni di "caposervizio".

##### **AREA PROFESSIONALE 3**

Operatori.

##### **Operatore FTA - parametro (139 - 145 - 158 - 175).**

Lavoratore che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolge attività di scorta vetture e all'occorrenza mansioni di frenatore, nonché, in base alle istruzioni regolamentari e alle caratteristiche tecniche dell'impianto, di azionamento delle apparecchiature di vettura, di sicurezza e di segnalamento. Svolge, altresì, attività tecniche amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci, compresa l'emissione, la verifica e l'annullamento dei titoli di viaggio.

Entro 4 anni viene sottoposto a prova d'idoneità ai fini dell'acquisizione dell'abilitazione alla "guida e manovra degli impianti a fune" e, conseguita la predetta abilitazione, gestisce, altresì, l'attività di manovra, adempiendo ad altri compiti previsti da regolamenti, accordi, disposizioni, consuetudini in atto.

#### **C) MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI:**

C.1/7

- *sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 117)*

(1) Decorsi, comunque, 4 anni acquisisce il parametro 145, anche se non è in possesso dell'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune", in mancanza di quest'ultima non può però accedere ai parametri 158 e 175.

(2) Vedi C.2/7.

(3) Vedi C.2/8.

#### C.2/7. DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DI OPERATORE (FTA)

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

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

- operatore (FTA);
- addetto di manovra (FTA) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- addetto di stazione e gestione (FTA) (classificazione ex accordo nazionale 2.10.89);
- addetto scorta vetture (FTA) (classificazione ex accordo nazionale 2.10.89);
- operaio qualificato (FTA) (\*) (ex legge 6.8.54 n. 858)
- sottocapo (stazioni-gestioni) (" " " " )
- conduttore-frenatore p.le (FTA) (" " " " )
- conduttore-frenatore FTA (" " " " )
- conduttore frenatore (" " " " )
- operaio di 3<sup>a</sup> classe (\*) (" " " " )
- operaio di 2<sup>a</sup> classe (\*) (" " " " )
- operaio di 1<sup>a</sup> classe (\*) (" " " " )
- meccanico motorista (\*) (" " " " )
- guidatore (\*) (" " " " )
- sottocapo (stazioni e gestioni) (" " " " )

(\*) agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e manovra.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### C.2/8. DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DI MANOVRA DEGLI IMPIANTI A FUNE (FTA).



---

**E.2/3 AREA PROFESSIONALE 3<sup>a</sup>.****AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FUNICOLARI TERRESTRI ED AEREE.**

---

144	addetto di manovra abilitato anche alla scorta vetture e con le anzianità previste dalla tabella C.1/7 175	operatore FTA (pos. 4)
144	addetto di manovra 158	operatore FTA (pos. 3)
126	addetto scorta vetture, abilitato anche alla guida e manovra 145	operatore FTA (pos. 2)
126	addetto gestione e stazione abilitato alla scorta vetture e alla manovra	
126	addetto scorta vetture 139	operatore FTA (pos. 1)
126	addetto gestione e stazione abilitato alla scorta vetture	
126	addetto gestione e stazione 139	operatore FTA (pos. 1)

---

**E. 2/4 AREA PROFESSIONALE 4<sup>a</sup>.**

---

112	addetto armamento (FTA) 116	operatore generico
-----	--------------------------------	--------------------

---

N.B. In relazione alle diverse situazioni in atto, in fase di prima applicazione ai fini della determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore (FTA), verranno valutate anche le anzianità maturate in qualifiche non espressamente individuate nelle tabelle C.2/7 e C.2/8.

<b>ACCORDO NAZIONALE 10 OTTOBRE 2001</b>
--

***INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DELLE FUNIVIE PORTUALI*****AREA PROFESSIONALE 3<sup>a</sup>****AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FUNIVIE PORTUALI****PROFILI E PARAMETRI****TECNICO FUNIVIE PORTUALI (175)**

Lavoratore che coordina e controlla il lavoro di un gruppo di operai di livello inferiore adibiti ad attività di esercizio, intervenendo anche nell'attività lavorativa della squadra.

Quando non svolge attività di esercizio provvede alla manutenzione di impianti e mezzi aziendali, sia con compiti individuali che coordinando addetti di esercizio di livello inferiore.

**GUARDIALINEE (140-158-165)<sup>15</sup>**

Lavoratore che, in possesso di adeguata professionalità e conoscenze teoriche e pratiche, ha la responsabilità del controllo delle linee e svolge compiti di manutenzione dell'impianto funiviario.

---

<sup>15</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/8;

**MANOVRATORE AS/MO/LOC (apparecchi di sollevamento, macchine operatrici, locomotori) (140-158-165)<sup>16</sup>**

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni richieste, è addetto sia all'esercizio delle gru di movimentazione delle rinfuse, dei ponti trasbordatori, e delle pale meccaniche, che alla conduzione dei locomotori per l'esecuzione delle manovre ferroviarie.

Quando non svolge attività di esercizio svolge attività di manutenzione e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

**OPERATORE QUALIFICATO FUNIVIE PORTUALI (140-158 -165)<sup>17</sup>**

Lavoratore cui è affidata la responsabilità delle stazioni motrici della linea nonché del controllo degli organi meccanici e delle strutture della stessa.

Lavoratore cui è affidato il controllo della movimentazione dei vagoncini sotto carico, intervenendo anche manualmente sull'impianto.

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prescritte, coordina l'attività di agenti di livello inferiore nell'ambito ferroviario, svolgendo anche attività di manovra dei carri ferroviari e degli scambi.

Tutti i predetti lavoratori svolgono attività di manutenzione e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

**OPERATORE FUNIVIE PORTUALI (123-130-139)<sup>18</sup>**

Lavoratore che, previa conoscenze pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti e in possesso delle prescritte abilitazioni, ove richieste, svolge attività di esercizio, comprese manovre di limitata complessità su impianti e mezzi aziendali e di manovra di convogli ferroviari e scambi. All'occorrenza esegue lavori di manutenzione e controllo delle linee funiviarie in supporto ai guardialinee.

Tutti i predetti lavoratori svolgono anche attività di manutenzione, pulizia e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

**MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DI PARAMETRI RETRIBUTIVI:**

C.1/8

► *sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 117)*

(1) vedi C.2/9

C.1/9

► *sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag.117)*

(2) vedi C.2/10

C.1/10

► *sostituito dall'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 117)*

(3) vedi C.2/11

C.1/11

**figure professionali**  
operatore  
funivie portuali

parametri  
123

modalità di accesso  
parametro di accesso

---

“ 130 dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (4)

---

” 139 dopo 12 anni di svolgimento delle mansioni proprie

<sup>16</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/9;

<sup>17</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C.1/10;

<sup>18</sup> I parametri si acquisiscono con le modalità previste dalla lett. C. 1/11.

(4) vedi C.2/12

#### C.2/10 DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DI MANOVRATORE AS/MO/LOC.

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di manovratore AS/MO/LOC verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

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

- manovratore AS/MO/LOC;
- manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- macchinista di manovra (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- manovratore AS/MO (ex lege 1.2.78 n. 30);
- macchinista locomotive (ex lege 1.2.78 n. 30);
- macchinista locomotive (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 2ª classe EP (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 1ª classe EP (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 2ª classe elev. (ex lege 6.8.54 n. 858);
- macchinista di 1ª classe elev. (ex lege 6.8.54 n. 858);

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

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

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

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

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

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

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

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

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di "guardialinee" e "operatore qualificato funivie portuali".

#### C.2/11 DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DI OPERATORE QUALIFICATO FUNIVIE PORTUALI.

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

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

- operatore qualificato funivie portuali;
- addetto stazioni intermedie (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- capo manovra (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);

- capo posto stazioni intermedie (ex lege 1.2.78 n. 30);
- capo manovratore (ex lege 1.2.78 n. 30);
- capo posto (ex lege 6.8.54 n. 858).

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

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

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

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

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

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

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

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

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di manovratore AS/MO/LOC e guardialinee.

#### C.2/12 DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DI OPERATORE FUNIVIE PORTUALI.

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

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

- operatore funivie portuali;
- addetto manovre scambi (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- addetto di esercizio (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- manovratore impianti (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- operaio di esercizio (FP) (classificazione ex Accordo nazionale 2.10.89);
- manovratore deviatore (ex lege n. 172/78 n. 30);
- operaio comune (dei reparti linea, sbarco, linea/parco, E.L., servizi) (ex lege n. 172/78 n. 30);
- manovratore di 2ª classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- manovratore di 1ª classe (ex lege 6.8.54 n. 858);
- manovale specializzato (dei reparti linea, sbarco, linea/parco, E.L., servizi) (ex lege 6.8.54 n. 858).

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

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

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

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali

diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

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

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

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

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

## E) TABELLE DI DERIVAZIONE

E 4/3 AREA PROFESSIONALE 3<sup>a</sup>

AREA OPERATIVA ESERCIZIO: SEZIONE FUNIVIE PORTUALI

159	capo squadra operai (*) 175	tecnico funivie portuali
144	addetto stazioni intermedie (FP) con 16 anni d'anzianità nelle 165 mansioni proprie della qualifica	operatore qualificato funivie portuali  (parametro 3°)
144	guardialinee (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni 165 proprie della qualifica	guardialinee (parametro 3°)
144	macchinista di manovra (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica 165  manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) con 16 anni d'anzianità nelle mansioni proprie della qualifica	manovratore AS/MO/LOC  (parametro 3°)
144	guardialinee (FP)	guardialinee (parametro 2°) 158
144	manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) 158	manovratore AS/MO/LOC  (parametro 2°)
144	macchinista di manovra (FP)	
144	addetto stazioni intermedie(FP) 158	operatore qualificato funivie portuali  (parametro 2°)
126	capo manovra (FP)(**)	
126	manovratore impianti (FP)	operatore funivie portuali (parametro 3°) 139
126	operaio di esercizio (FP)	

112	addetto di esercizio (FP) 139 con 12 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura	operatore funivie portuali (parametro 3°)
112	addetto di esercizio (FP) 130 con 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura	operatore funivie portuali (parametro 2°)
112	addetto di esercizio (FP)	operatore funivie portuali (parametro 1°) 123
112	addetto manovre e scambi (FP) (**)	
112	segnalatore (FP) (**)	

(\*) Lavoratore che svolge prevalentemente mansioni nel settore dell'esercizio delle funivie portuali.  
(\*\*) Le qualifiche di capo manovra (FP), addetto manovre e scambi (FP) e segnalatore (FP) non sono attualmente usate.

## ACCORDI ACTV VENEZIA 20 FEBBRAIO E 20 MAGGIO 2002

### **INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DI NAVIGAZIONE (TESTO COORDINATO)**

Per la completa definizione, a livello nazionale, del percorso contrattuale si stabilisce il nuovo inquadramento del personale operante con il contratto autoferrotranvieri, sezione navigazione interna lagunare.

Personale in forza al 01 gennaio 2001

1. Tenuto conto della necessità condivisa di mantenere anche per il futuro gli attuali livelli retributivi degli agenti attualmente presenti in Azienda, si precisa che i parametri finali di attestazione relativi alle attuali qualifiche potranno essere così dimensionati:

- Comandante di Coperta e di Macchina – 230
- Conduttore liv. 2 ex lege 30/78 – 230
- Preposto condotta mezzi – 210
- Conduttore – 193
- Operatore Commerciale e Nostromo – 175
- Addetto all'Esercizio e Aiuto Motorista – 158
- Marinaio – 139
- Allievo Marinaio – 100

2. Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro, sia successivamente che precedentemente al 27/11/00, si applicano i criteri generali già previsti dal contratto nazionale.

3. Per i Conduttori liv. 4 che al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento (01/01/01) assumeranno la qualifica di Preposto al Comando, valgono le seguenti regole:

- le mansioni marinesche, di cui alla declaratoria di pag. 13, potranno essere effettuate dagli ultimi 50 addetti inquadrati nella qualifica di Preposto al Comando.

- Per il successivo ottenimento del parametro 210, saranno individuate quattro categorie:

A) i Conduttori che, in base alla normativa aziendale previgente, avevano maturato i requisiti per il passaggio alla qualifica di Preposto Condotta Mezzi nel periodo compreso tra il 01/01/01 ed il 20/02/02, saranno passati a parametro 210 alla data di volta in volta prevista, con riferimento al momento di copertura del "vuoto di organico".

In applicazione delle disposizioni nazionali relative ai percorsi professionali (art. 2/A n°4), a partire dal 20 febbraio 2002 tale normativa aziendale è da considerarsi definitivamente abrogata e si

applicano i criteri previsti dall'accordo del 20/02/02 (fabbisogno di personale delle varie categorie professionali).

- B) I Conduttori rimanenti matureranno l'anzianità in qualifica ulteriore (5 anni) a partire dalla data di applicazione del nuovo inquadramento (1 gennaio 2001).
  - C) Gli agenti di ruolo in Azienda al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento ed il personale assunto con contratto di formazione e lavoro prima del 1° gennaio 2001 che, mediante selezioni interne, assumeranno la qualifica di Preposto al Comando, matureranno il diritto all'acquisizione del parametro 210 dopo 10 anni di anzianità nella qualifica. Da questa categoria sono esclusi i lavoratori stagionali.
  - D) I nuovi assunti matureranno il diritto di cui al punto C dopo 15 anni di anzianità nella qualifica, secondo quanto previsto dall'accordo del 20/02/02.
4. Relativamente al personale in forza alla data del 01/01/01, compresi CFL ed esclusi i lavoratori stagionali, i passaggi nelle qualifiche che prevedono una selezione interna saranno attuati con gli stessi criteri adottati per la categoria dei Preposti al Comando.

### **Personale passato in ruolo successivamente al 01/01/2001**

#### Area professionale 1

- Responsabile di Centrale – Parametro 230

Lavoratore che, in possesso preferibilmente del titolo professionale prescritto per il Comandante di Coperta o per il Direttore di Macchina, gestisce con ampia autonomia mezzi ed equipaggi facenti capo ad uno o più depositi, anche con il supporto di sistemi informatici di notevole complessità, e coordina i Funzionari di Presidio e gli Operatori di Centrale.

#### Area professionale 2

- Comandante di Coperta - Parametro 217 (dopo 6 anni di comando effettivo passa a parametro 230)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto al comando dei mezzi navali di stazza superiore a 25 tonn. ovvero, saltuariamente, dei mezzi navali di qualsiasi tonnellaggio.

Tale lavoratore gestisce, altresì, mezzi ed equipaggi facenti capo ad un deposito.

- Direttore di Macchina - Parametro 217 (dopo 6 anni di direzione passa a parametro 230)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto alla direzione di macchina delle unità navali con potenza superiore a 200 cavalli / asse, ovvero, saltuariamente, di motori con potenze inferiori. Tale lavoratore opera anche presso gli impianti di terra e sovrintende principalmente l'approntamento e la manutenzione dei mezzi, avvalendosi nel caso dell'opera di uno o più collaboratori. Ricopre inoltre, a richiesta dell'Azienda, funzioni di controllo sull'operato dei cantieri esterni.

- Funzionario di Presidio - Parametro 215

Lavoratore che, in possesso di adeguata competenza tecnica maturata preferibilmente con la qualifica di Preposto al Comando, operando alle dirette dipendenze del Responsabile di Centrale, è collocato nel centro operativo ovvero nei punti esterni di maggiore afflusso passeggeri, in corrispondenza degli interscambi delle linee. Gestisce equipaggi e mezzi delle linee assegnate, nell'ambito delle direttive ricevute, promuove e controlla la regolarità ed il normale andamento del servizio, svolgendo attività di supporto alla clientela, di rilevazione dei dati statistici e di vigilanza nei confronti del personale.

#### Area professionale 3

- Preposto al Comando – Parametro 165 (dopo 5 anni di effettiva conduzione passa a parametro 183, parimenti dopo altri 5 anni passa a parametro 193 ed infine, con altri 5 anni di conduzione effettiva, acquisisce il parametro 210)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolge le mansioni di preposto al comando dei mezzi navali di stazza non superiore alle 25 tonn. Svolge, altresì, mansioni marinesche in caso di anzianità nella qualifica inferiore ad anni 10.

- Motorista Navale - Parametro 197 (dopo 6 anni di mansioni effettive passa al parametro 210)

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è addetto alla conduzione di motori di potenza non superiore a 200 cavalli / asse oppure è addetto ad attività di officina, di controllo e approntamento apparati motore ai depositi ed ai capolinea.

- Operatore di centrale – Parametro 175

Lavoratore che effettua le comunicazioni telefoniche e radiotelefoniche di pertinenza della centrale operativa, costituendo il tramite tra il Responsabile di Centrale, gli addetti alla condotta dei mezzi nautici ed i soggetti esterni interessati allo svolgimento del servizio; coadiuva il Responsabile di Centrale nella gestione operativa nell'utilizzo dei sistemi informatici e di controllo della flotta ed esegue inoltre le operazioni manutentive ordinarie delle apparecchiature elettroniche.

• Nostromo - Parametro 165 (dopo 6 anni nelle mansioni acquisisce il parametro 175)

Lavoratore che svolge mansioni di timoniere ed è in grado di operare sulle apparecchiature elettroniche di bordo. Cura altresì l'armamento, le dotazioni e le manutenzioni di bordo eseguendo le disposizioni del Comandante nelle operazioni di imbarco e sbarco degli autoveicoli sulle navi traghetto.

• Aiuto motorista / Marinaio - Parametro 148 (dopo 6 anni di mansioni effettive passa a parametro 158)

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione comunque conseguita, svolge attività di aiutante di macchina a bordo delle unità maggiori ovvero superiori a 25 t.s.l. nonché attività di officina nei depositi e capilinea. Svolge altresì, all'occorrenza, mansioni marinaresche quando impiegato a bordo dei mezzi nautici.

• Marinaio - Parametro 129 (dopo 10 anni di mansioni effettive passa a parametro 145)

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione di coperta, svolge attività marinaresche nonché di vendita e verifica dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi. Svolge, altresì, attività di informazione e di assistenza alla clientela; si occupa del presidio e del controllo degli approdi, ivi comprese le attività ausiliarie connesse.

► *passaggio del marinaio al par. 145 dopo 9 anziché 10 anni per effetto dell'art. 4 del CCNL 18 novembre 2004 (v. pag. 118)*

Area professionale 4

• Allievo Marinaio - Parametro 100

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle di marinaio. Dopo 18 mesi di navigazione di coperta acquisisce la figura professionale di marinaio.

#### **Tabelle di derivazione**

##### **Area professionale n° 2**

Area operativa esercizio – sezione Navigazione lagunare

206	Comandante 230	Comandante di Coperta  Direttore di Macchina
-----	-------------------	--

##### **Area professionale n° 3**

Area operativa esercizio – sezione Navigazione lagunare

206	Cond. di 1ª M/B<50t. L. 30/78 230 Cond. M/B<50t. L. 30/78 (ad es.) (qualifiche ad esaurimento)	
188	Preposto Condotta Mezzi 210	Preposto al Comando
173	Conduttore 193	
188	Motorista Navale 210	Motorista Navale
159	Nostromo 175	Nostromo
144	Aiuto Motorista 158	Aiuto motorista / Marinaio

144	Addetto all'Esercizio - con mansioni di 158 tipo marinairesco (qualifica ad es.)	Marinaio  (ad es.)
126	Marinaio 139	Marinaio

### Area professionale n° 3

Area operativa Servizi ausiliari per la Mobilità

159	Operatore Commerciale 175 (qualifica ad esaurimento) (ad es.)	Operatore Qualificato della Mobilità
144	Addetto all'Esercizio - che svolge 158 mansioni di tipo commerciale (qualifica ad esaurimento)	Operatore della Mobilità  (ad es.)

### Area professionale n° 4

Area operativa esercizio – sezione Navigazione lagunare

112	Allievo Marinaio 100	Allievo Marinaio
-----	-------------------------	------------------

## CCNL 18 NOVEMBRE 2004

(...)

### Art. 1 - Premessa

(...)

### Art. 2 - Costituzione del rapporto di lavoro

(...)

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. Telelavoro
- g. Lavoro ripartito.

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

(...)

#### **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 CCNL 23 luglio 1976.

#### **B) LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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

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

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

ridotto o di non lavoro. Tale combinazione sarà oggetto di esame congiunto tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali.

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

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

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche con riferimento a turni articolati su una sola delle due fasce orarie prestabilite 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 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 CCNL 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 CCNL 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 CCNL 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

m) fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

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

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

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

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

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

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

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

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

- opportunità di lavoro integrativo, da documentare all'atto dell'effettiva formalizzazione del rapporto. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **C) CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO**

### *1. Premessa*

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

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

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

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

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

- il parametro retributivo.

Nel progetto verranno indicati:

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

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

### *3. Durata del contratto*

Il contratto di inserimento avrà la durata:

- massima 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 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 parametrali.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti

nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti.

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

### **D) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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

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

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

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

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

### *1. Disciplina del rapporto*

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

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

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

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

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

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre 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 CCNL, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art.20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dai contratto nazionale. Sono altresì attribuiti i servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive.

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

dal 19° al 24° mese: 20%

dal 25° al 30° mese: 30%

dal 31° al 36° mese: 50%

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

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

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

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

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

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

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

### *2. Svolgimento della formazione*

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

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

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti di ruolo. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

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

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

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

### 3. *Avviso comune*

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

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

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

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

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

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

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

Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le aree operative e le aree professionali 1<sup>a</sup> 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>.

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 CCNL, 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%

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 occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le oo. ss. firmatarie del presente ccnl.

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

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

#### **F) TELELAVORO**

Il "telelavoro" potrà essere utilizzato dalle aziende a richiesta dei lavoratori interessati esclusivamente per il personale dell'area professionale 1<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.

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**

(...)

#### **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:

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
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:

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
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:

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
Macchinista	153	Parametro di accesso
Macchinista	165	Dopo 8 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (6)
Macchinista	190	Dopo 21 anni di condotta effettiva (6)

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

C. 1/7

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
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

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
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

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
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

<b>figure professionali</b>	<b>parametri</b>	<b>modalità di accesso</b>
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		

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

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

#### **Art. 5 - Assegno perequativo**

Ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, successivamente al 27 novembre 2000, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica ai sensi dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è riconosciuto un assegno perequativo lordo di *euro* 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 riventi dal CCNL 23 luglio 1976 e successivi accordi nazionali modificativi ed integrativi.

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

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

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

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

#### **Art. 8 - Formazione permanente - Diritto allo studio**

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 53 del CCNL 23 luglio 1976 e dall'accordo nazionale 10 febbraio 1978, le aziende, previo esame congiunto con le OO.SS.LL. competenti, promuoveranno pro-

cessi 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.

(...)

#### **Art. 11 - Aumenti retributivi**

(...)

#### **Art. 12 - Stesura del testo unico**

(...)

#### **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 CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

#### **Art. 15 - Decorrenza e durata**

(...)

### **ACCORDO NAZIONALE 19 SETTEMBRE 2005**

#### **TRATTAMENTO DI MALATTIA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE ADERENTI ASSTRA**

(...)

Il presente accordo fa parte integrante del CCNL dei lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità. Esso non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, addetti all'area operativa della mobilità, apprendisti, etc.).

## **Art. 1 - Malattia e infortunio non sul lavoro**

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione.

Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5. e 6. del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori dodici mesi. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3., al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) all'A.N. 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360.

Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1. del presente accordo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al *R.D. n.148 del 1931*, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla *legge 12 marzo 1999, n. 68*, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa.

Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

## **Art. 2 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del *D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38*.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5. e 6. del precedente art. 1.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente punto 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

### **Art. 3 - Disposizioni comuni**

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1. e 2. e all'art. 3, punti 1. e 2. integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al *R.D. 8 gennaio 1931 n. 148*. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del CCNL 23 luglio 1976.

8. Gli importi dei ratei di 13a e 14a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal CCNL.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27 novembre 2000 (Area operativa della mobilità).

### **Art. 4 - Aspettativa**

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della *legge 12 luglio 1988, n. 270*, l'art. 24 dell'all. A) al *R.D. 8 gennaio 1931, n. 148* è modificato come segue:

- Successivamente alla fattispecie di cui al punto 3. dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute, è concessa per una durata massima di sei mesi senza retribuzione.
  - Il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";
  - Fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7. e 8. dell'art. 24 dell'all. A) al *R.D. n. 148 del 1931*, in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:
    - Retribuzione tabellare
    - Ex-contingenza
    - Scatti di anzianità
    - TDR
    - Trattamento ad personam (art. 3, p.2, a.n. 27 novembre 2000);
    - Superato il periodo di comporta, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.
- Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A al *R.D. 8 gennaio 1931, n.148*, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

#### *Clausole di salvaguardia*

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 dell'articolo 1 non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente accordo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

#### *Abrogazioni*

Considerato che, a seguito dell'art. 1, comma 148<sup>19</sup>, della Legge finanziaria 2005 e successive modifiche, sono state abrogate le norme speciali relative alla regolamentazione del trattamento di malattia nel settore e quindi trovano applicazione i principi generali dell'ordinamento in materia, non sono più valide le seguenti discipline negoziali:

- Titolo V del CCNL 23. 7.1976 e precedenti accordi nazionali (11 agosto 1947, 29 ottobre 1963);
- Art. 14 del CCNL 12 marzo 1980;

e quant'altro fosse in contrasto con la presente disciplina.

(...)

### **ACCORDO NAZIONALE 15 NOVEMBRE 2005 (ANAV)<sup>20</sup>**

#### ***TRATTAMENTO DI MALATTIA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE ADERENTI ANAV ALLE QUALI SI APPLICA IL CCNL AUTOFERROTRANVIARI***

(...)

Il presente accordo non trova applicazione ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (CFL, contratti di inserimento, apprendisti, ecc.).

#### **Art. 1 - Malattia e infortunio non sul lavoro**

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento,

<sup>19</sup> Comma 148 L. 311/2004, integrato dall'art. 1, comma 3 ter, della L. 58/2005: "A decorrere dal 1° gennaio 2005, nell'ambito del processo di armonizzazione al regime generale è abrogato l'allegato B al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e i trattamenti economici e previdenziali di malattia, riferiti ai lavoratori addetti ai pubblici servizi di trasporto rientranti nell'ambito di applicazione del citato regio decreto, sono dovuti secondo le norme, le modalità e i limiti previsti per i lavoratori del settore industria. Eventuali trattamenti aggiuntivi rispetto a quelli erogati dall'I.N.P.S. al lavoratore del settore industria sono ridefiniti con la contrattazione collettiva di categoria.

<sup>20</sup> Dal 1° gennaio 2009 il trattamento di malattia applicato è allineato a quello delle imprese associate Asstra

la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria). I periodi di malattia in atto o insorti prima dell'entrata in vigore del presente accordo vengono considerati utili ai soli fini del computo del periodo di comporto secco.

4. Dal 1 gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali al lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5, primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda +177 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12).

Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare
- ex contingenza
- scatti di anzianità
- TDR

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.00).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;

- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

7. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al la-

voratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa.

Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

## **Art. 2 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, comma 5, primo alinea.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

## **Art. 3 - Disposizioni comuni**

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda.

Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;

- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3, commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del CCNL. 23.7.1976.

8. Gli importi dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal CCNL.

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27.11.2000 (area operativa della mobilità).

#### **Art. 4 - Aspettativa**

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, con il presente articolo si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

3. La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare
- ex contingenza
- scatti di anzianità
- TDR

- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.00).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

#### **Art. 5 - Clausole di salvaguardia**

1. Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui all'articolo 1, punto 5, del presente Accordo non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

- a livello aziendale sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il computo del trattamento economico già erogato per i primi tre giorni di malattia (c.d. carenza) alla data del 31 dicembre 2004 e in ogni caso non inferiore alla retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000. Dal 1° gennaio 2009 si applicherà integralmente quanto previsto dall'articolo 1, comma 5 del presente accordo.

#### **Art. 6 - Clausola di intenti e di validità dell'accordo**

(...)

#### **NOTA A VERBALE ANAV**

*Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV, per gli eventi morbosi insorti dal 1° gennaio al 14 novembre 2005, si adopererà affinché le imprese associate valutino i trattamenti economici nei casi di malattia ritenuti significativi per i quali i lavoratori abbiano percepito il solo trattamento INPS.*

#### **ADDENDUM ALL'ACCORDO DEL 15 novembre 2005**

(...)

**VERBALE DELL'INCONTRO TRA  
IL MINISTRO DEL LAVORO E LE PARTI SOCIALI  
DEI SETTORI DEL  
TRASPORTO SU FERRO E DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE**

Il giorno 21 novembre 2007 si è tenuto un incontro presso il Ministero del Lavoro, presenti la Presidenza del Consiglio dei Ministri, i Ministeri del Lavoro e dei Trasporti, la Confindustria, la Confservizi, le Confederazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive rappresentanze nazionali di categoria dei settori interessati.

Pertanto il Governo e le parti sociali condividono l'obiettivo di attivare - nell'ambito di una più ampia strategia atta a garantire regole certe ed efficienza, sicurezza e sostenibilità del servizio- un confronto che persegua l'obiettivo di pervenire ad un nuovo CCNL unico per i settori del Trasporto pubblico locale e delle Attività ferroviarie.

Le parti sociali, nel prendere atto delle indicazioni del Governo e nel dichiararsi disponibili al perseguimento dei suddetti obiettivi convengono circa la necessità di attivare in tempi rapidi il confronto ed a tal fine indicano il giorno 5 dicembre 2007 per l'avvio del confronto di merito.

CONFININDUSTRIA  
Pirelli  
ASSIRIA - CONF. SERVIZI  
AGENS  
ANAV  
Confesercenti

*[Handwritten signature]*

CGIL  
UGL  
FIT-CAL  
FISR Ferrovie/Calce  
ORA  
UIL  
FAISA - CISAL

**PROTOCOLLO D'INTESA CCNL MOBILITA'**

Presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti si sono incontrati FEDERTRASPORTO in rappresentanza di AGENS; ANAV; ANCP; ASSTRA; FILT CGIL; FIT CISL; UIL TRASPORTI; UGL TRASPORTI; FAISA CISAL; ORSA; FAST.

Le parti firmatarie del presente protocollo,

Premesso che:

1. Il quadro di riferimento dei settori del trasporto pubblico e privato su ferrovia, su gomma e per via navigabile, i cui rispettivi CCNL sono scaduti, è connotato da rapide e profonde trasformazioni riconducibili, da una parte, alle modifiche in corso dei rispettivi quadri regolatori e, dall'altra, alla progressiva apertura del mercato a nuovi operatori nazionali ed esteri;
2. L'accelerazione di tali cambiamenti, l'accentuata segmentazione della clientela e la conseguente diversificazione della domanda comportano la necessità per tutti i settori di una maggiore certezza di regole e di adeguatezza di risorse in armonia con i principi comunitari e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico, tenuto anche conto della riforma del federalismo fiscale;
3. Nell'incontro del 21 novembre 2007 presso il Ministero del Lavoro, il Governo e le parti sociali hanno condiviso "l'obiettivo di attivare - nell'ambito di una ampia strategia atta a garantire regole certe ed efficienza, sicurezza e sostenibilità del servizio - un confronto che persegue l'obiettivo di pervenire ad un nuovo CCNL unico per il settore del trasporto pubblico locale e delle attività ferroviarie";
4. Nel corso delle riunioni fra le parti, tenutesi presso il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti nei giorni 19, 21 e 26 novembre, 4, 17, e 27 dicembre, 8 e 29 gennaio, 18 febbraio, 10, 16, e 25 marzo, 01, 08, 23, 29 aprile u.s., nonché nelle riunioni del tavolo tecnico appositamente costituito, è stata riconfermata la necessità di pervenire ad una rivisitazione del quadro di riferimento contrattuale dei singoli settori, tenuto conto delle difficoltà derivanti dalle oggettive eterogeneità delle diverse discipline contrattuali.

Tutto ciò premesso le parti convengono che:

- A. La contrattazione relativa al contratto della mobilità e quella dei singoli settori, dovrà puntare ad accrescere i livelli di competitività, di flessibilità, di efficienza e produttività esistenti in tutte le imprese, nonché la qualità e l'affidabilità dei servizi erogati ed i livelli di tutela e sicurezza sul lavoro; fermo restando che non deve in ogni caso comportare un costo complessivo superiore a quello che avrebbe comportato il tradizionale rinnovo contrattuale.
- B. La contrattazione dovrà contribuire a modernizzare il quadro regolatorio dei settori per accompagnare i processi di liberalizzazione e privatizzazione.
- C. Il contratto della mobilità, al momento, può essere riferito ai seguenti istituti, convenendo sin d'ora che la definizione degli stessi non dovrà comportare oneri aggiuntivi per tutte le aziende interessate:
  1. Campo di applicazione;
  2. Decorrenza e durata;
  3. Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;

4. Mercato del lavoro:

Il confronto per la definizione di tali istituti comuni sarà immediatamente avviato e dovrà concludersi entro 45 giorni.

D. Dalla data di sottoscrizione del presente protocollo le parti stipulanti i singoli contratti, che hanno già provveduto a definire gli aspetti economici relativi all'anno 2008 secondo gli accordi per i singoli settori che si allegano al presente protocollo, provvederanno agli ulteriori adempimenti per la definizione dei contratti medesimi.

E. Definiti i precedenti punti C e D, sarà costituito un gruppo di lavoro avente l'obiettivo di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni, senza comunque comportare oneri aggiuntivi per le aziende interessate al di là di quelli previsti dai rinnovi dei contratti di settore.

In particolare per quanto riguarda le clausole sociali, ferme restando le attuali discipline contrattuali dei singoli settori e nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, nel condividere l'importanza, si impegna a proporre in sede governativa la definizione della problematica nei casi di affidamento per gara dei servizi di trasporto e nei processi di liberalizzazione.

F. Per quanto riguarda le problematiche relative al comparto dei servizi accessori del settore ferroviario, Federtrasporto, in rappresentanza del Gruppo FS, dichiara che i contratti di appalto dei servizi di pulizia del materiale rotabile e degli impianti industriali prevedono due precisi obblighi nei confronti degli appaltatori:

1. la garanzia, in caso di cambio appalto, del passaggio diretto di tutti i lavoratori occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara delle attività oggetto dell'appalto dall'impresa cessante all'impresa subentrante;

2. il mantenimento della normativa e del trattamento del CCNL delle attività ferroviarie attualmente in essere e delle integrazioni che scaturiscono dal presente protocollo, nei confronti dei lavoratori impegnati per gli appalti di cui trattasi.

Il mancato rispetto di tali obbligazioni impedisce l'affidamento o la prosecuzione dell'appalto.

ROMA, 30 Aprile 2009

FEDERTRASPORTO per AGENS

ASSTRA  
*[Signature]*

ANAV  
*[Signature]*

ANCP  
*[Signature]*

FILT CGIL *[Signature]*

FIT CISL *[Signature]*

UIL TRASPORTI *[Signature]*

UGL TRASPORTI *[Signature]*

FAISA CISAL *[Signature]*

ORSA *[Signature]*

FAST *[Signature]*

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI  
*[Signature]*

**Allegato A) al Protocollo della Mobilità del 30 aprile 2009**

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 30 aprile 2009 presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, tra i rappresentanti di ASSTRA, ANAV e i segretari dei trasporti di FIT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGLTRASPORTI, FAISA-CISAL, si conviene quanto segue.

Preso atto del Protocollo siglato in data odierna, Le parti definiscono come segue gli aspetti economici relativi all'anno 2008:

1. A copertura del periodo 1 gennaio 2008 / 31 dicembre 2008 e 1 gennaio 2009 / 30 aprile 2009 al personale in forza alla data odierna verrà erogata una somma onnicomprensiva pari alla somma rispettivamente di 840,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il primo periodo, e di ulteriori 240,00 € lordi al parametro 175 (da riparametrare) per il secondo periodo. I suddetti importi vanno rapportati ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo 1 gennaio 2008 - 30 aprile 2009. Gli importi medesimi, che verranno riproporzionati nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto. La somma complessiva sarà erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2009.
2. Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 (da riparametrare), è incrementato di un importo pari a Euro 60 lordi mensili con decorrenza 1 maggio 2009. Gli effetti dell'aumento di cui al presente comma sono gli stessi di quelli stabiliti nell'articolo 11 dell'Accordo Nazionale 14 dicembre 2004.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

ANAV e ASSTRA sottoscrivono il presente verbale di accordo preso atto della lettera del Presidente della Conferenza delle Regioni, Vasco Errani, con la quale si precisa che le risorse di cui ai commi 295/298 dell'articolo 1 della legge 244/2007 sono destinate al trasporto pubblico regionale e locale, con esclusione quindi dell'impresie di cui all'art. 9 del decreto legislativo 422/1997, e che il recupero da parte delle Regioni su quanto anticipato si esaurisce con il corrente anno 2009 nonché della risposta del Ministro Altero Matteoli indirizzata in data odierna allo stesso Presidente Errani.



Addi 30 aprile 2009

tra

*Federtrasporto* in rappresentanza di *AGENS – Agenzia federale dei Trasporti e Servizi*

e le Organizzazioni sindacali

*FILT- CGIL*  
*FIT-CISL*  
*UILTRASPORTI*  
*UGL Trasporti*  
*FAST Ferrovie*  
*OR.S.A. Ferrovie*

Considerato che:

1. il CCNL delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003, scaduto sia per la parte economica che per quella normativa il 31 Dicembre 2006, è stato prorogato al 31 Dicembre 2007 con accordo sottoscritto dalle parti il 24 gennaio 2008 ;
2. in data odierna le Parti hanno sottoscritto con il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture il "Protocollo d'Intesa CCNL Mobilità" per promuovere un negoziato che persegua l'obiettivo di pervenire ad un nuovo CCNL per i settori del Trasporto pubblico locale e delle Attività ferroviarie;
3. nel suddetto Protocollo le Parti si sono impegnate ad avviare un confronto per la definizione in tempi brevi degli istituti contrattuali comuni ai quali può essere riferito, al momento, il "contratto della mobilità",

le Parti convengono di definire come segue gli aspetti economici pregressi relativi all'anno 2008:

4. a decorrere dal 1° maggio 2009 i minimi contrattuali di cui al

*Wasser*

*OH*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

*Wasser*

punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione) del CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie sono aumentati degli importi mensili lordi di cui alla seguente tabella:

Livello/Parametro	Parametro	Aumento da 1.5.2009
A	171	80,79
B	147	69,45
C	141	66,61
D1	138	65,20
D2	132	62,36
E	127	60,00
F1	125	59,05
F2	119	56,22
G1	117	55,28
G2	111	52,44
H	100	47,24

Pertanto, sempre a decorrere dalla suddetta data i nuovi minimi contrattuali risultano definiti come segue:

Livello	Parametro	Minimi al 31.12.2006	Nuovi minimi da 1.5.2009
A	171	1.879,54	1.960,33
B	147	1.615,76	1.685,21
C	141	1.549,82	1.616,43
D1	138	1.516,82	1.582,02
D2	132	1.450,88	1.513,24
E	127	1.395,91	1.455,91
F1	125	1.373,94	1.432,99
F2	119	1.308,00	1.364,22
G1	117	1.286,00	1.341,28
G2	111	1.220,07	1.272,51
H	100	1.099,15	1.146,39

5. ai lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il CCNL 16 aprile 2003 delle Attività ferroviarie, in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo verranno erogati, per gli aumenti relativi al 2008, a copertura dei periodi 1° gennaio 2008/31 dicembre 2008 e 1° gennaio 2009/30 aprile 2009, i seguenti importi lordi pro-capite a titolo di *una tantum* :

Werses

Livello	Parametro	Importo una tantum anno 2008	Importo una tantum 1.1 - 30.4.2009
A	171	1.131,06	323,16
B	147	972,30	277,80
C	141	932,54	266,44
D1	138	912,80	260,80
D2	132	873,04	249,44
E	127	840,00	240,00
F1	125	826,70	236,20
F2	119	787,08	224,88
G1	117	773,92	221,12
G2	111	734,16	209,76
H	100	661,36	188,96

6. gli importi dell'*una tantum* di cui sopra non avranno riflessi su alcuno istituto contrattuale e di legge; detti importi saranno corrisposti in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2009. Gli importi in questione verranno erogati in proporzione ai mesi di servizio prestati, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale.

Federtrasporto per AGENS

FILT- CGIL *non*

FIT-CISL *[signature]*

UILTRASPORTI *[signature]*

UGL Trasporti *[signature]*

FAST Ferrovie *[signature]*

OR.S.A. Ferrovie *[signature]*

*[signature]*  
3 *[signature]*

## **IPOTESI DI INTESA 30 SETTEMBRE 2009 SU NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'**

### **PREMESSA**

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. campo di applicazione;
2. decorrenza e durata;
3. disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
4. mercato del lavoro.

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

"al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;

"ai singoli CCNL", di cui sono titolari i rispettivi soggetti firmatari, sono da intendersi riferiti al CCNL di categoria delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL di categoria Autofiloferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;

"ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, fermo restando i rispettivi campi di applicazione dei singoli CCNL.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori delle imprese che svolgono le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori se e nei limiti di quanto già previsto dai rispettivi CCNL di categoria.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto, di durata triennale, scadrà il 31 dicembre 2011 e sarà rinnovabile dalle stesse parti stipulanti.

## **PARTE I SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI**

### **CAPO 1 SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

#### **Art. 1 Relazioni industriali**

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

vizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme dei CCNL dalle stesse sottoscritti e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo 1.

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

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

**B) a livello nazionale le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, provvedono a:**

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL, con riferimento agli istituti dagli stessi disciplinati secondo le definizioni di cui in Premessa;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

**C) Organismi paritetici**

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

1. andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;

2. evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
3. linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
4. andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
5. dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
6. andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
7. formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
8. andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.  
Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

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

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

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

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

#### COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento/reinserimento lavorativo, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e suc-

cessivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

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

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

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

#### COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

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

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

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2010. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL.

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

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività ferroviarie e nel CCNL Autofiloferrotranvieri. Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2011 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

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

#### A) Fase dell'informativa nazionale

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

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

#### B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

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

### **Art. 2**

#### **Assetti contrattuali**

Il sistema contrattuale si articola:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- sul secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dai CCNL o dalla legge.

### **Art. 3**

#### **Contratto collettivo nazionale di lavoro**

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

A tal fine il presente CCNL regola, con le modalità di cui alla Premessa:

- campo di applicazione;
  - decorrenza e durata;
  - disciplina del sistema delle relazioni industriali diritti sindacali;
  - mercato del lavoro.
2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti i CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo dei singoli CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite nei singoli CCNL, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dai singoli CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nei singoli CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

#### **Art. 4**

##### **Secondo livello di contrattazione**

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dai CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.
2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.
3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
6. Fatti salvi i rinvii già previsti dai singoli CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di cui al precedente punto 1 e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:
  - costituzione dei CAE;
  - profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dai singoli CCNL;
  - azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
  - eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
  - eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.
7. Gli accordi di secondo livello, in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, continuano a trovare applicazione restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

#### **Art. 5**

##### **Procedure di negoziazione a livello aziendale**

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 2, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo i singoli CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente, ove esistente, alla struttura territoriale delle Associazioni datoriali stipulanti i singoli CCNL in tempo utile per con-

sentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, in coerenza con i principi del premio di risultato.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al precedente punto 1 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.
3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione del precedente art. 4, punto 6, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a giorni 15 per le altre aziende.
4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti stipulanti i singoli CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. L'attivazione della procedura di cui all'articolo 1 punto 3, lettera B) ultimo alinea, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui ai precedenti punti 2 e 3, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

## **CAPO II DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 6**

#### **Contributi sindacali**

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.”

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
3. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'Organizzazione Sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto secondo le prassi aziendali vigenti alla data di stipula del presente CCNL e/o fino a successive diverse previsioni.
4. L'importo del contributo sindacale sarà definito congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e le parti convengono che, nelle more, restano valide le modalità di calcolo in atto.
5. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
6. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti.
7. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:

“Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti”.

### **Art. 7**

#### **Affissione**

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle

RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.
3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito nel presente articolo.

#### **Art. 8**

##### **Permessi sindacali**

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento determinati da esigenze di servizio debitamente motivate, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per le attività sindacali di loro competenza.
2. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate, con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.
3. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione sono disciplinati dalla legge, dai singoli CCNL, dagli accordi nazionali e dagli eventuali accordi aziendali in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

#### **Art. 9**

##### **Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori**

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti, le RSU ovvero le RSA laddove previste nei singoli CCNL.
2. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati dai singoli CCNL e dai relativi accordi nazionali in coerenza con quanto stabilito dai suddetti accordi interconfederali.

#### **Art. 10**

##### **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.
2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.3.
3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

#### **Art. 11**

##### **Assemblee dei lavoratori**

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dai suddetti CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servi-

zio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno **36** ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

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

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che:
  - a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1;
  - b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
  - c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1 si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza. Restano ferme le previsioni di cui ai singoli CCNL e alle discipline vigenti relativamente alla partecipazione alle assemblee dei lavoratori, compresi quelli per i quali non è possibile sospendere l'attività per specifiche esigenze di presidio del servizio e/o di esercizio.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

## **Art. 12**

### **Referendum**

1. Dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di referendum indetti dalle RSU, o congiuntamente:
  - dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL;
  - dalle RSA ove esistenti;
  - dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL e da quelle riconosciute in azienda, limitatamente alle materie di competenza del secondo livello.
2. I referendum, che se svolti durante l'orario di lavoro dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario, dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n. 300.
3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nei singoli CCNL.  
Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

## **Art. 13**

### **Locali**

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:
  - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
  - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

## **Art. 14**

### **Comitati Aziendali Europei (CAE)**

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comi-

- tato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.
  3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti singoli CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

#### **Art. 15**

##### **Non cumulabilità dei diritti sindacali**

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

#### **Art. 16**

##### **Appalti e trasferimenti d'azienda**

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.
6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo nelle attività rientranti nel campo di applicazione come definito dal presente contratto, si applicano le normative contrattuali vigenti nei rispettivi singoli CCNL e sono fatti salvi gli accordi di confluenza agli stessi, laddove esistenti.

## **PARTE II**

### **MERCATO DEL LAVORO**

#### **Art. 17**

##### **Costituzione del rapporto di lavoro**

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.

In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda.

3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
  - l'identità delle parti;
  - la tipologia del contratto di assunzione;
  - la data di assunzione;
  - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
  - il livello e/o parametro retributivo di inquadramento;
  - il relativo trattamento economico;
  - la durata del periodo di prova;
  - la sede/residenza di lavoro;
  - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
  - il documento di identità;
  - il titolo di studio;
  - il codice fiscale;
  - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.
6. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
7. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

#### **Art. 18**

##### **Periodo di prova**

La disciplina e la durata del periodo di prova, ove non indicate nel presente contratto, sono fissate dalle disposizioni di legge vigenti e/o nei singoli CCNL.

#### **Art. 19**

##### **Contratto a termine**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda.
2. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 4 ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.
3. In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.
5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
7. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle ulteriori disposizioni contenute nei singoli CCNL in materia di durata minima e massima.

## **Art. 20**

### **Lavoro a tempo parziale**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina. Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
  - orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
  - verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.
2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.
3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.
4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Per i lavoratori assunti a tempo parziale:
  - per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
  - per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.
- 4 bis. Il presente punto riguarda i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL autofiloferrotranvieri.

Nel contratto part-time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo. Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- Inizio servizio – ore 14.30;
- Ore 14.00 – fine servizio.

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

- Inizio servizio – ore 16.00;
- Ore 14.00 – fine servizio.

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

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

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

5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
6. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
7. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nei singoli CCNL.
8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.
9. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 5, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale) e comma 3 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale), e dall'articolo 12-bis, comma 1 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso) del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.
11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:
  - a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;
  - b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.
13. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.
14. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente contratto.
15. Ai sensi dell'art. 12-ter del citato D.Lgs. n. 61/2000, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa.
18. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
19. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
20. 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.
21. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.
22. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 10 giorni, ridotto a 4 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.
23. I compensi di cui ai precedenti punti sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.
24. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 16.
25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 61/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni.

## **Art. 21**

### **Contratto di inserimento/reinserimento**

1. 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 contratto, sono attivabili mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 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.
3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006.
4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
6. 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;

- la sede/residenza di lavoro;
  - il livello/parametro retributivo di inquadramento;
  - il trattamento di malattia e infortunio;
  - il progetto individuale.
7. Nel progetto verranno indicati:
    - profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
    - la durata e le modalità della formazione.
  8. 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.
  9. Il contratto di inserimento avrà la durata già stabilita dai singoli CCNL, ovvero, in mancanza, quella ricompresa entro i limiti minimi e massimi individuati dal citato Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.
  10. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori, 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.
  11. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
  12. Le competenze acquisite saranno registrate nel "libretto formativo", secondo le disposizioni di legge in materia.
  13. Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili tutte le disposizioni di diritto comune regolanti il rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.
  14. La durata del periodo di prova, 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.
  15. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.
  16. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
  17. 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 aziende, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di aziende individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola azienda.
  18. 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.
  19. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento sono attribuiti: il parametro retributivo/livello, gli istituti economici, la figura professionale, gli eventuali servizi aziendali o le relative indennità sostitutive, il trattamento economico di malattia, nonché tutti i compensi connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa come stabilito dalle discipline in materia contenute nei singoli CCNL ovvero, in mancanza, da quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.
  20. Il contratto di inserimento è sospeso durante la fruizione del periodo di astensione obbligatoria per maternità. 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 100 o 110 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, rispettivamente per i contratti fino a 12 mesi e fino a 15 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

21. 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.
22. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.
23. 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.
24. Ai fini indicati nel punto precedente 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.
25. Agli effetti della 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.
26. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia.

## **Art. 22**

### **Contratto di apprendistato professionalizzante**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per le figure professionali e le durate previste dai singoli CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
2. 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.
3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.
5. I profili formativi del contratto di apprendistato sono definiti dai singoli CCNL, ovvero dalle intese nazionali allegare al presente contratto. Per i profili formativi diversi da quelli di cui sopra le parti convengono che, sino alla loro definizione, il contratto di apprendistato, come disciplinato dai singoli CCNL, è attivabile previa trasmissione del piano formativo individuale alla Regione competente. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento, per ciascuna figura professionale, a similari profili formativi già approvati in altri settori.
6. La durata del periodo di prova è quella stabilita nei singoli CCNL.
7. 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. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
8. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro retributivo/livello dei singoli CCNL al quale è finalizzata l'attività formativa nell'ipotesi in cui lo stesso sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. In mancanza di tale requisito l'inquadramento dell'apprendista è disciplinato secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL.

9. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai soli fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
10. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dai singoli CCNL.
11. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
12. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento normativo e retributivo a carico del datore di lavoro pari a quello previsto dai singoli CCNL.
13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
14. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
15. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
16. 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.
17. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dai singoli CCNL.
18. Le regole convenute sulla formazione nel presente punto e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnicoprofessionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.  
La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente. L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.
19. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
  - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
  - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
  - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
20. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
21. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.
22. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
23. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto.

Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.

24. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
25. La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono quelle sopra individuate salvo che non siano stabilite nei profili formativi delle figure professionali di assunzione che sono definite nei singoli CCNL.
26. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
27. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
28. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

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

Inoltre, per le imprese che applicano il CCNL delle Attività Ferroviarie, nei servizi di condotta per i quali è previsto il possesso della patente F, l'utilizzazione dei macchinisti e capi treno apprendisti potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- il macchinista apprendista, nei primi 20 mesi del contratto di apprendistato potrà svolgere tali servizi solo se affiancato da altro agente di condotta in possesso della patente F;
- ove la condotta dei treni sia affidata ad un solo agente, il capo treno apprendista potrà essere impiegato in tali servizi non prima di 8 mesi dall'inizio del contratto di apprendistato.

### **Art. 23**

#### **Somministrazione a tempo determinato**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda, tenuto conto dei divieti di cui all'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.
2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei lavoratori somministrati e i motivi del ricorso al lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

### **Art. 24**

#### **Telelavoro**

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegata articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.
4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.
5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.
6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.
7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.
11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.
13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

#### **Art. 25**

##### **Altre tipologie di lavoro flessibile**

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.
2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al precedente punto 1 saranno definite dalle parti entro i successivi 6 mesi.
3. Nelle more del percorso negoziale descritto sono fatte salve le norme relative a tali tipologie già previste nei singoli CCNL.

#### **Art. 26**

##### **Percentuali di utilizzo**

1. Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 21 e 22 (inserimento e apprendistato) del presente CCNL, le altre forme contrattuali a tempo determinato, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale, sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
  - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
  - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
  3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.
  4. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili. Tali contratti concorrono ai limiti complessivi stabiliti al punto 1 del presente articolo.\_

*Il presente documento identifica al 30 settembre 2010 i testi relativi ai quattro istituti richiamati in premessa. Esso è composto da n. 29 (ventinove) pagine siglate per identificazione dal sottoscritto Amedeo Fumero (Ministero Infrastrutture e Trasporti) per volontà delle parti.*

ACCORDO SUI CRITERI GENERALI DELLA FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE DEL 30 SETTEMBRE 2010

Premesso che le parti:

- con l' accordo nazionale 14 dicembre 2004 (*articolo 2, lettera D, punto 3*) si sono impegna-  
te a completare entro il 31 gennaio 2005 l'iter negoziale relativo ai profili formativi;
- considerano il contratto di apprendistato uno strumento fondamentale per plasmare profes-  
sionalità anche elevate da inserire nelle imprese sviluppando, nel contempo, nuove opportu-  
nità occupazionali.

Considerato che:

- l'articolo 49 del d.l.vo n. 276 del 2003, come modificato dalla legge n. 80 del 2005, ha ri-  
messo alle regioni, d'intesa con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro compara-  
tivamente più rappresentative, la regolamentazione dei profili formativi per l'apprendistato  
professionalizzante, nonché la disciplina della formazione nel rispetto di quanto stabilito  
dalla contrattazione collettiva, prevedendo, tuttavia, che, in attesa delle leggi regionali, la di-  
sciplina di tale tipologia contrattuale, con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità  
formative necessarie per il completamento dei relativi percorsi professionali, sia demandata  
ai contratti collettivi nazionali di categoria;
- nella legge 247 del 24 dicembre 2007 sono previste norme che intendono rafforzare il ruolo  
della contrattazione collettiva nel quadro di perfezionamento della disciplina legale della  
materia in questione;
- l'articolo 23, comma 2, della legge 6 agosto 2008 n. 133, così come emendato dalla sentenza  
della Corte Costituzionale n. 176 del 10 maggio 2010, estende la competenza degli accordi  
nazionali, nel caso in cui la formazione sia "*esclusivamente aziendale*".

Tutto ciò premesso e considerato, fermo restando quanto previsto in tema di apprendistato pro-  
fessionalizzante dal CCNL della Mobilità, le parti definiscono i seguenti profili formativi relativi  
alle qualifiche del CCNL autofilferrotranvieri.

A tale scopo, si conviene di utilizzare come parametro di riferimento i criteri descrittivi suggeriti  
dall'ISFOL nella propria elencazione, la quale potrà, altresì, essere d'ausilio per il riconoscimento  
di ulteriori profili, avuto riguardo di quelli comparabili e/o assimilabili alle figure previste dalla vi-  
gente classificazione del personale.

Pertanto, al fine di rendere pienamente operativo ed csigibile l'apprendistato professionalizzante  
si conviene quanto segue.



Ai fini dello svolgimento del processo formativo verranno individuate tematiche trasversali, caratterizzate da conoscenze spendibili, anche in futuro, al di fuori del rapporto diretto con l'impresa datrice di lavoro e tematiche formative professionalizzanti, i cui contenuti sono rappresentati dalle competenze che caratterizzano il modulo formativo finalizzato all'acquisizione delle conoscenze specifiche necessarie per l'inserimento nel processo produttivo aziendale.

Le tematiche trasversali, finalizzate all'apprendimento ed al corretto collocamento nel contesto organizzativo e produttivo di riferimento nonché all'accrescimento del bagaglio di risorse individuali spendibili nel mercato del lavoro, sono in particolare articolate in:

1. competenze relazionali e tecnico professionali di base;
2. disciplina del rapporto di lavoro;
3. salute e sicurezza sul lavoro.

In considerazione del ruolo fondamentale che riveste la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, si prevede che le relative ore di apprendimento debbano essere erogate entro il primo anno di vigenza del contratto individuale.

Le conoscenze di base e trasversali da acquisire sono ulteriormente specificate in:

- efficacia personale (*autocontrollo, flessibilità*);
- capacità di risoluzione dei problemi;
- saper riconoscere la propria collocazione all'interno della struttura;
- capacità di comunicazione, assistenza e di servizio;
- orientamento al cliente (*interno e/o esterno*);
- saper operare in un team di lavoro, ove richiesto;
- rispetto puntualità e sicurezza.

Le tematiche formative professionalizzanti, fulcro del processo formativo, possono essere articolate su moduli d'apprendimento diversificati in base alla tipologia di attività oggetto del contratto in questione e comprendono sia l'approfondimento del contesto (*settore, azienda, territorio.....*) in cui si svolge l'attività lavorativa sia l'approccio alle conoscenze e competenze tipiche delle figure professionali interessate.

Le attività sono quindi dirette al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. conoscenze dei servizi di settore e del contesto aziendale;
2. conoscenze ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
3. conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche e metodi di lavoro, compresi gli strumenti e la tecnologia;
4. conoscenza e capacità di utilizzazione delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
5. conoscenza delle innovazioni di processo e di contesto.

*[Handwritten signatures and initials]*

I contenuti espressi nelle predette tematiche di base/trasversali e negli obiettivi formativi settoriali sono da rapportare alle concrete particolarità aziendali ed alla specificità delle qualifiche interessate, così che i singoli piani formativi possano individuare tra tali contenuti, eventualmente integrati con altri di analogo livello e portata, quelli ritenuti più opportuni ed adeguati alle singole attività formative valutate nella propria complessità.

Le tipologie didattiche di formazione formale nonché quelle di addestramento pratico si possono articolare in :

- seminari;
- esercitazioni di gruppo;
- tradizionale insegnamento in aula;
- affiancamento;
- attivazione modalità *on the job*;
- utilizzo simulatori

Durante il periodo di apprendistato il lavoratore sarà supportato da un tutor in possesso di formazione e competenze adeguate, il cui compito è quello di seguire l'apprendista, trasmettendogli le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative (*interne e/o esterne*) e l'attività lavorativa.

Per adempiere adeguatamente al proprio compito tale soggetto deve possedere almeno tre anni d'esperienza in un profilo professionale pari o superiore a quello che il dipendente da formare conseguirà al termine del periodo di apprendistato.

La funzione di tutor nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Le parti convengono di incontrarsi entro un anno dalla sottoscrizione della presente intesa per definire eventuali ulteriori profili nonché gli adattamenti che dovessero rendersi necessari.

I presenti profili formativi sono riferiti alle attuali qualifiche del cenl autofilferrotranvieri e, pertanto, non rappresentano un vincolo alla successiva, eventuale, modifica della classificazione stessa.

ALLEGATI:

I PROFILI FORMATIVI

*[Handwritten signatures and initials]*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO  
DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE D'ESERCIZIO

PROFILO FORMATIVO OPERATORE D'ESERCIZIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore d'esercizio, area professionale 3, area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore d'esercizio.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE  
COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (*Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri*);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (*sinistri, avaria, aggressione ecc.*);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (*sicurezza di marcia e risparmio energetico*);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche.

*[Handwritten signatures and initials]*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO  
DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MACCHINISTA

PROFILO FORMATIVO MACCHINISTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Macchinista, area professionale 3<sup>^</sup>, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione macchinista.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE:  
COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- nozioni di tecnica ferroviaria;
- conoscere ed applicare i regolamenti e le norme di circolazione su ferrovia;
- conoscere linee e impianti;
- conoscere ed applicare gli elementi della meccanica, dell'elettrotecnica ed elettronica, la parte pneumatica e la parte dinamica relative ai rotabili;
- conoscere i diversi mezzi di trazione, i loro principali organi costitutivi e le norme di utilizzo;
- saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- conseguire, mediante appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche di condotta;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscere le procedure antincendio e di intervento per fatti turbativi del servizio/situazioni di emergenza;
- acquisire uno standard di guida adeguato al servizio da svolgere (*sicurezza di marcia e risparmio energetico*);
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

*[Handwritten signatures and initials]*

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI CAPOTRENO

### PROFILO FORMATIVO CAPOTRENO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Capotreno, area professionale 3<sup>^</sup>, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione capotreno.

### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- regolamento segnali, manovra e deviatoi;
- conoscenza linee ed impianti; conoscenza del materiale rotabile aziendale e delle apparecchiature;
- elementi di tecnica commerciale e offerte commerciali;
- conoscere e saper rappresentare l'offerta dei servizi aziendali anche dal punto di vista tecnico;
- conseguire, con appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi ed esercitazioni pratiche e visite tecniche agli impianti.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DI STAZIONE

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI STAZIONE

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi è volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di stazione – area professionale 3 - area operativa esercizio – sezione ferroviario e metropolitano- personale di stazione di cui al ccnl 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore di stazione.

### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere ed applicare le norme ed i regolamenti ferroviari;
- conoscere i regolamenti, le normative aziendali per il servizio, la disciplina degli orari e l'articolazione dei turni di servizio, presenze, comandi varianti;
- conoscere gli impianti di stazione e le linee;
- conoscere ed utilizzare segnali, manovratori e deviatoi;
- conseguire mediante appositi esami le abilitazioni richieste, a seguito della frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche;
- conoscere i regolamenti di polizia ferroviaria;
- conoscere i titoli di viaggio e le tariffe merci utilizzati e le modalità di emissione, controllo e verifica dei medesimi;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nei rapporti con i clienti;
- conoscere elementi di contabilità e le funzioni amministrative di competenza del personale delle stazioni.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE QUALIFICATO

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore Qualificato, area professionale 3<sup>a</sup>, area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore qualificato.

### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (*elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche*);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DELLA MOBILITÀ

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE DELLA MOBILITÀ

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore della Mobilità, area professionale 3<sup>a</sup> area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore mobilità.

### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscenza del codice della strada e delle procedure amministrative collegate (*legge 126/1997*), ovvero, cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- conoscenza delle norme e delle modalità che disciplinano la sosta tariffata e del relativo procedimento sanzionatorio;
- conoscenza linee, impianti e mezzi aziendali;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- capacità di effettuare interventi manutentivi su parchimetri e su altre apparecchiature dei parcheggi in struttura, nonché, su altri strumenti funzionali alla regolamentazione del flusso della clientela ;
- capacità di utilizzo degli strumenti informatici necessari per l'effettuazione delle mansioni previste;
- nozioni di tecnica commerciale e conoscenza delle offerte commerciali operanti in azienda e delle tecniche di promozione della stessa;
- conoscenza basilare di una lingua straniera;
- conoscenza del sistema tariffario, dei titoli di viaggio e sosta;
- conoscenza delle regole di comportamento con la clientela.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato d'ufficio, area professionale 3^ area operativa amministrazione e servizi, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: operatore qualificato ufficio.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotocopiatrici ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE DI MANOVRA

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI MANOVRA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di manovra, area professionale 3^ area operativa dell'esercizio di cui all'a.n. 27/11/2000. Profilo professionale di assunzione operatore di manovra.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE:

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, regolamenti e norme di circolazione;
- conoscenza dei veicoli ed apparecchiature;
- conoscenza dei segnali sezionatori, deviatori, linee ed impianti;
- conoscenze di base di meccanica ed elettronica;
- conoscenza delle regole di comportamento in servizio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO  
DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MARINAIO

PROFILO FORMATIVO MARINAIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Marinaio, area professionale 3<sup>^</sup>, area operativa esercizio navigazione, di cui all'a.n. 8 ottobre 2002. Profilo professionale di assunzione marinaio.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE:  
COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscenza ed applicazione delle varie tecniche di lavoro;
- disciplina degli orari di lavoro e dei turni di servizio;
- conoscenza ed utilizzo della modulistica aziendale relativa al servizio;
- conoscenza delle norme sulla sicurezza a bordo dei mezzi navali comprese le norme su l'antincendio e le tecniche di primo soccorso;
- conoscenza ed applicazione delle tecnologie di vendita e di controllo sui titoli di viaggio (i-mob);
- conseguimento del patentino di Agente Accertatore;
- conoscenza dell'ambiente lagunare e delle linee di navigazione interna;
- conoscenza delle tecniche di mobilitazione delle persone diversamente abili a bordo dei mezzi in servizio pubblico di linea;
- saper esercitare tecniche di mediazione e di gestione del conflitto con la clientela;
- conoscere e saper applicare tecniche di comunicazione;
- conoscenza dei luoghi di interesse turistico (*monumenti e varie*) in ambito lagunare;
- conoscenza base della lingua inglese orientata a fornire le informazioni relative al servizio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO  
DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE ( FTA)

PROFILO FORMATIVO OPERATORE FTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà svolto al conseguimento del profilo professionale di Operatore FTA, area professionale 3<sup>^</sup>, area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree, di cui all'accordo nazionale 4 aprile 2001, in applicazione dell'accordo nazionale del 27.11.2000. Profilo professionale di assunzione: Operatore FTA.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE  
COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- regolamento esercizio e norme di circolazione;
- conoscenza armamento;
- nozioni di elettrotecnica, meccanica, meccanica dei fluidi;
- conoscenza approfondita del materiale rotabile in uso nell'impianto;
- controllo e verifica titoli di viaggio;
- abilitazione ascensori e scale mobili;
- conseguimento abilitazioni richieste, dopo aver frequentato i corsi relativi e le esercitazioni pratiche.

APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA  
O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

*(art. 50 d.lgs. 276/03)*

Al fine di rendere operativo l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione secondo i progetti individuati, così come previsto dall'art. 50 del d.lgs. 276/2003, si conviene :

1. la durata del periodo di apprendistato, il livello di inserimento e l'eventuale acquisizione durante il periodo di apprendistato di una superiore figura professionale saranno individuati a livello aziendale in relazione al progetto;
2. al personale interessato saranno applicati i trattamenti economici e normativi di cui all'art.2 del CCNL 14.12.2004 in materia di apprendistato.

**ISTITUTI ECONOMICI NAZIONALI**  
*importi vigenti alla data della presente pubblicazione- febbraio 2013*

FIGURE PROFESSIONALI	Par	Retribuz tabellare	Ex conting	Tot.	APA 1	TDR
RESP. UNITA' AMM.VA /TECNICA COMPLESSA	250	1439,67	554,80	1994,47	38,31	73,78
PROFESSIONAL	230	1324,50	550,41	1874,91	35,25	67,88
CAPO UNITA' ORGAN.va AMM.va / TECNICA	230	1324,50	550,41	1874,91	35,25	67,88
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1209,33	546,39	1755,72	32,18	61,97
COORDINATORE	210	1209,33	546,39	1755,72	32,18	61,97
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2)	210	1209,33	546,39	1755,72	32,18	61,97
CAPO UNITA' TECNICA	205	1180,54	546,39	1726,93	31,42	60,50
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1180,54	546,39	1726,93	31,42	60,50
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1)	202	1163,26	546,39	1709,65	30,96	59,61
SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	1111,43	542,39	1653,82	29,58	56,96
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1111,43	542,39	1653,82	29,58	56,96
CAPO STAZIONE	193	1111,43	542,39	1653,82	29,58	56,96
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1111,43	542,39	1653,82	29,58	56,96
TECNICO DI BORDO	190	1094,16	542,39	1636,55	29,12	56,07
MACCHINISTA (Pos.4)	190	1094,16	542,39	1636,55	29,12	56,07
CAPO OPERATORI	188	1082,64	540,51	1623,15	28,81	55,48
MACCHINISTA (Pos.3)	183	1053,84	540,51	1594,35	27,83	54,01
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4)	183	1053,84	540,51	1594,35	27,83	54,01
OPERATORE CERTIFICATORE	180	1036,56	539,62	1576,18	27,59	53,12
COORDINATORE DELLA MOBILITA'	178	1025,05	539,62	1564,67	27,28	52,53
COLLABORATORE DI UFFICIO	175	1007,77	539,62	1547,39	26,85	51,65
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3)	175	1007,77	539,62	1547,39	26,85	51,65
OPERATORE TECNICO	170	978,98	539,62	1518,60	26,05	50,17
ADDETTO ALLA MOBILITA'	170	978,98	539,62	1518,60	26,05	50,17
MACCHINISTA (Pos.2)	165	950,18	536,60	1486,78	25,29	48,69
CAPO TRENO (Pos.3)	165	950,18	536,60	1486,78	25,29	48,69
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2)	160	921,39	536,60	1457,99	24,65	47,22
OPERATORE DI GESTIONE	158	909,87	536,60	1446,47	24,65	46,63
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.2)	158	909,87	536,60	1446,47	24,65	46,63
OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE	158	909,87	536,60	1446,47	24,65	46,63
CAPO TRENO (Pos.2)	158	909,87	536,60	1446,47	24,65	46,63
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	155	892,60	533,58	1426,18	23,75	45,74
ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	154	886,84	533,58	1420,42	23,60	45,45
MACCHINISTA (Pos.1)	153	881,08	533,58	1414,66	23,45	45,15
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA'	151	869,56	533,58	1403,14	23,14	44,56
OPERATORE F.T.A. (Pos.2)	145	835,01	533,58	1368,59	22,22	42,79
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	143	823,50	533,58	1357,08	21,92	42,20
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.1)	140	806,22	533,58	1339,80	21,46	41,32
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1)	140	806,22	533,58	1339,80	21,46	41,32
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	140	806,22	533,58	1339,80	21,46	41,32
CAPO TRENO (Pos.1)	140	806,22	533,58	1339,80	21,46	41,32
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1)	139	800,46	533,58	1334,04	21,06	41,02
OPERATORE DELLA MOBILITA'	138	794,70	533,58	1328,28	21,06	40,73
CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	777,43	530,19	1307,62	20,69	39,84
OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	777,43	530,19	1307,62	20,69	39,84
OPERATORE DI UFFICIO	130	748,63	530,19	1278,82	19,92	38,37
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	748,63	530,19	1278,82	19,92	38,37
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	742,88	530,19	1273,07	19,77	38,07
OPERATORE DI MANOVRA	123	708,32	530,19	1238,51	19,10	36,30
CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	696,81	527,56	1224,37	18,54	35,71
OPERATORE GENERICO	116	668,01	527,56	1195,57	17,78	34,23
AUSILIARIO	110	633,45	527,56	1161,01	16,93	32,46
AUSILIARIO GENERICO	100	575,87	524,20	1100,07	15,33	29,51

**Ulteriori elementi della retribuzione nazionale:**

- (A) L'indennità di mensa di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 8) di L. 32.000 corrisponde a 16,52662 euro arrotondato a **16,53 centesimi di euro.**
- (B) L'indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. A) di L. 1.000 corrisponde a 0,51646 euro arrotondato a **0,52 centesimi di euro.**
- (C) L'indennità domenicale di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. B) di L. 11.250 corrisponde a 5,81014 euro arrotondato a **5,81 centesimi di euro.**
- (D) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di L. 140.000 corrisponde a 72,30396 euro arrotondato a **72,30 centesimi di euro.**
- (E) L'indennità di funzione di cui all'accordo nazionale 2 ottobre 1989, punto 6), lett. a) di L. 100.000 corrisponde a 51,64568 euro arrotondato a **51,65 centesimi di euro.**

### 3. PRINCIPALI DISPOSIZIONI DI LEGGE

#### REGIO DECRETO LEGGE 19 OTTOBRE 1923, N. 2328

#### *DISPOSIZIONI PER LA FORMAZIONE DEGLI ORARI E DEI TURNI DI SERVIZIO DEL PERSONALE ADDETTO AI PUBBLICI SERVIZI DI TRASPORTI IN CONCESSIONE<sup>21</sup>*

##### I - DISPOSIZIONI GENERALI

###### **Art. 1 - Lavoro effettivo**

Il lavoro, agli effetti delle presenti disposizioni, si distingue in effettivo e non effettivo.

Si intende per lavoro effettivo ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa; per il lavoro non effettivo, quello discontinuo o che rifletta occupazioni di semplice attesa o custodia, e tutt'altro, qualunque ne sia la natura, che non sia assiduo e continuo.

###### **Art. 2 - Orario massimo normale di lavoro**

La durata media normale della giornata di lavoro non può eccedere le otto ore di lavoro effettivo.

###### **Art. 3 - Lavoro straordinario**

È autorizzata, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro, di cui all'articolo precedente, di un periodo straordinario che non superi le due ore al giorno o una durata media equivalente entro un periodo determinato a condizione, in ogni caso, che il lavoro straordinario venga computato a parte e remunerato con un aumento di paga su quella del lavoro ordinario non inferiore al 10% e con un aumento corrispondente sui cottimi.

###### **Art. 4 - Deroghe temporanee consensuali**

Il Ministro per i lavori pubblici può consentire per determinate aziende, deroghe temporanee all'applicazione delle presenti disposizioni.

###### **Art. 5 - Periodo lavorativo**

La somma delle ore di lavoro effettivo, quelle reali di lavoro non effettivo, e di lavoro straordinario, costituiscono la durata del periodo lavorativo.

###### **Art. 6 - Lavoro notturno**

Si considera notturno il servizio effettuato in tutto o in parte tra le ore zero e le cinque.

Quando il servizio è coperto mediante due o più orari alternati a turno tra i vari agenti, questi non devono di regola essere destinati al servizio notturno per più di sei notti consecutive.

###### **Art. 7 - Operazioni relative all'inizio e al termine del lavoro**

Il tempo occorrente per il cambio di abiti, pulizia personale, consegne e verifiche per l'inizio del lavoro non viene computato come lavoro effettivo, ma come periodo lavorativo.

###### **Art. 8 - Casi imprevisti ed eccezionali**

In caso di intemperie, accidenti e circostanze eccezionali tutto il personale è tenuto a prestare l'opera propria oltre i limiti di tempo prescritti, purché non si scenda al di sotto di sette ore di riposo sulle 24 ore ed in tal caso il lavoro effettivo, che oltrepassa la media delle otto ore giornaliere, deve essere pagato come lavoro straordinario e compensato con periodi equivalenti di riposo.

<sup>21</sup> Vedi CCNL 23.7.1976 e successive modificazioni in materia di orario di lavoro normale, straordinario, notturno. In merito alla validità del presente RDL, si veda D.Lgs. n. 66/2003 che all'art. 19 (Disposizioni transitorie e abrogazioni) co. 3 prevede "Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo."

### **Art. 9 - Casi di forza maggiore e di imminente pericolo**

Il lavoro può essere prolungato al di là dei limiti indicati negli articoli precedenti, nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituirebbe un pericolo o danno alle persone od alla sicurezza e regolarità dell'esercizio. Il prolungamento deve essere denunziato dal direttore dell'esercizio al Ministero dei lavori pubblici, Ispettorato generale delle ferrovie e tranvie.

### **Art. 10 - Pubblicità dei turni**

Le aziende esercenti devono affiggere negli uffici, nelle stazioni, negli scali, nei depositi e nelle officine i turni di servizio in modo che il personale possa prenderne conoscenza.

### **Art. 11 - Ricorsi in via amministrativa**

Le disposizioni presenti non attribuiscono al personale che il diritto al ricorso al direttore del competente

Circolo ferroviario d'ispezione, il quale, sentite le parti, decide definitivamente.

Le contravvenzioni alle disposizioni del presente decreto da parte delle amministrazioni esercenti sono passibili delle multe stabilite dall'art. 59 del Regolamento 31 ottobre 1873, n. 1687, modificato col R.D. 22 marzo 1900, n. 145 nonché dall'art. 9 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

## **II - PERSONALE DI MACCHINA**

*(macchinisti, fuochisti, guidatori delle ferrovie e delle tranvie extraurbane)*

### **Art. 12 - Computo del lavoro effettivo**

Si computa come lavoro effettivo:

- a) il tempo occorrente all'effettuazione dei treni computato dal momento in cui il personale è obbligato a presentarsi in deposito od in stazione per prendere in consegna ed approntare la macchina a quello in cui è autorizzato a lasciarla, incluse le soste di durata non superiore a mezz'ora;
- b) il tempo richiesto per servizi di manovra o di rinforzo;
- c) il tempo impiegato in deposito per qualsiasi lavoro alla macchina e quello in cui è richiesta la presenza del personale sulla macchina per essere pronto a partire;
- d) il tempo impiegato in prestazioni accessorie non definibili sarà computato agli effetti della valutazione del lavoro effettivo in quota parte da metà ad un quarto con criteri che tengano conto della natura ed entità delle prestazioni medesime;
- e) la metà del tempo impiegato senza prestare servizio per recarsi con un mezzo gratuito di servizio, in viaggi comandati, da una località ad un'altra per prendere servizio o fare ritorno a servizio compiuto;
- f) la quarta parte, tanto del tempo di riserva semplice in deposito o in stazione, durante il quale il personale non è obbligato a rimanere presso la macchina, quanto del tempo durante il quale il personale deve rimanere disponibile in deposito.

Le prestazioni di cui alle lettere d), e), f), che si calcolano in misura ridotta nei riguardi del lavoro effettivo, si calcolano invece per intero nei riguardi del periodo lavorativo, di cui al successivo art. 14.

### **Art. 13 - Orario medio giornaliero di lavoro effettivo**

La durata media giornaliera del lavoro effettivo determinata come sopra non deve in un turno, o in una serie di turni che comprenda non più di un riposo periodico intermedio, compresi i giorni di riserva e i riposi di cui appresso, superare le 8 ore<sup>22</sup>.

### **Art. 14 - Durata del periodo lavorativo**

In ogni periodo di 24 ore comunque compreso nel corso di un turno di servizio, la durata del periodo lavorativo, calcolato a norma dell'art. 12, non deve superare le 13 ore. Allorquando però il periodo la-

---

<sup>22</sup> Articolo modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1943, n. 2682 e dal R.D.L. 26 marzo 1936 n. 722

vorativo supera le 12 ore, ciascuno dei due riposi continuativi tra cui detto lavoro è compreso deve essere di 10 ore almeno.

#### **Art. 15 - Riposi giornalieri**

Al personale di macchina sono assegnati riposi continuati della durata di 10 ore ciascuno, se goduti in residenza, e di 8 ore se fuori, utilizzando in questo secondo caso, se occorra, i periodi residuali di riserva semplice o disponibilità di cui all'art. 12 comma f).

Allorché ragioni di servizio riconosciute dal competente Circolo ferroviario d'ispezione impongano una limitazione ulteriore del riposo fuori di residenza, il riposo stesso potrà essere di 7 ore purché sia compensato da maggiori riposi prima o dopo la deroga, e in ogni caso il riposo successivo sia in residenza, continuato e non inferiore a 11 ore.

I riposi continuati devono essere separati da intervalli (lavoro effettivo, non effettivo, straordinario, brevi riposi, ecc.) di durata non superiore a 14 ore, e debbono per ciascun turno essere in numero non inferiore a quello dei giorni del turno medesimo. Il limite di 14 ore può essere elevato fino a 16 ore, quando il lavoro in esso limite compreso non superi le 8 ore, ovvero sia interrotto da un riposo non inferiore a 4 ore.

Quando non sia possibile accordare le 10 ore di riposo in residenza, la differenza deve essere compensata da maggiori riposi prima o dopo la deroga, od anche da intermittenze del servizio; ma non si deve scendere al di sotto delle 8 ore<sup>23</sup>.

#### **Art. 16 - Riposi periodici**

Tra i riposi continuati in residenza, di cui all'articolo precedente, ve ne debbono essere 52 all'anno della durata di 24 ore senza pregiudizio del congedo regolamentare<sup>24</sup>

### **III - PERSONALE DI SCORTA AI TRENI E PERSONALE NAVIGANTE**

*(Capi treno, capi scalo, piloti, conduttori, frenatori, controllori, guidatori delle tranvie urbane, bi-gliettai)*

#### **Art. 17 - Computo del lavoro effettivo**

Si computa come lavoro effettivo:

- a) il tempo impiegato in servizio secondo l'orario dei treni o delle corse ivi comprese le soste nelle stazioni o scali intermedi, durante le quali, ove occorra, il personale di scorta ai treni o navigante deve attendere alle operazioni di manovra, di carico e di scarico delle merci interessanti il suo treno o corsa;
- b) il tempo occorrente per prestazioni accessorie da valutarsi in quota parte da metà ad un quarto con criteri che tengano conto della natura ed entità delle prestazioni medesime;
- c) la metà del tempo impiegato per recarsi, senza prestare servizio, con un mezzo gratuito di servizio in viaggi comandati da una località ad un'altra per prendere servizio o fare ritorno a servizio compiuto<sup>25</sup>;
- d) la quarta parte del tempo in cui l'agente, che non viaggia, rimane di riserva in stazione o in scalo a disposizione per bisogni eventuali.

Le prestazioni di cui alle lettere b), c), d), che si calcolano in misura ridotta nei riguardi del lavoro effettivo, si calcolano invece per intero nei riguardi del periodo lavorativo di cui al successivo art. 19.

#### **Art. 18 - Orario medio giornaliero di lavoro effettivo**

La durata media giornaliera del lavoro effettivo determinata come sopra non deve, in un turno o in una serie di turni che comprenda non più di un riposo periodico intermedio, compresi i giorni di riserva e i riposi di cui appresso, superare le ore 8<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1943, n. 2682 e dal R.D.L. 26 marzo 1936 n. 722

<sup>24</sup> Modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1943, n. 2682. Con sentenza n. 150 del 15 dicembre 1967 la Corte Costituzionale ha dichiarato la illegittimità dell'articolo "per la imprecisa e vaga formulazione" che consentirebbe la concessione al lavoratore dei 52 riposi periodici "addirittura tutti assieme nel corso dell'anno".

<sup>25</sup> La Corte Costituzionale con sentenza n. 400 del 18 novembre 1993 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 104 del D.P.R. 11 luglio 1980, n. 753, nella parte in cui dispone l'abrogazione dell'art. 17, lett. c) del R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328.

<sup>26</sup> Modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1923 n. 2682 e dal R.D.L. 26 marzo 1936 n. 722.

#### **Art. 19 - Durata del periodo lavorativo**

In ogni periodo di 24 ore, comunque preso nel corso di un turno di servizio, la durata del periodo lavorativo computato nel modo di cui all'art. 17, non deve superare le 15 ore. Allorquando però il periodo lavorativo supera le 14 ore, ciascuno dei due riposi continuati tra cui detto lavoro è compreso, deve essere di 10 ore almeno.

#### **Art. 20 - Riposi giornalieri**

Al personale sono assegnati riposi continuati della durata minima di 10 ore ciascuno, se goduti in residenza e di 8 ore se fuori.

Allorché ragioni di servizio riconosciute dal competente Circolo ferroviario d'ispezione, impongono una ulteriore limitazione del riposo fuori residenza, il riposo stesso potrà essere di 7 ore purché sia compensato da maggiori riposi prima o dopo la deroga, e in ogni caso il riposo successivo sia in residenza, continuato, e non inferiore a 11 ore.

I riposi continuati debbono essere separati da intervalli (lavoro effettivo, non effettivo, straordinario, brevi riposi, ecc.) di durata non superiore a 15 ore, e debbono, per ciascun turno, essere in numero non inferiore a quello dei giorni del turno medesimo.

Quando però si tratta di una serie di prestazioni interrotta da uno o più periodi d'inazione non inferiori complessivamente alle 4 ore, l'intervallo fra due riposi continuati potrà prolungarsi eccezionalmente fino alle 16 ore.

In questo caso, il riposo successivo sarà di almeno 10 ore.

Quando non sia possibile accordare le 10 ore di riposo in residenza, la differenza dovrà essere compensata da maggiori riposi prima o dopo la deroga, od anche da intermittenze del servizio, ma non si dovrà discendere al di sotto delle 8 ore.

#### **Art. 21 - Riposi periodici**

Tra i riposi continuati in residenza di cui all'articolo precedente ve ne debbono essere 36 all'anno della durata di 24 ore, senza pregiudizio del congedo regolamentare<sup>27</sup>

### **IV - PERSONALE DELLE STAZIONI E DEGLI SCALI**

*(Capi stazione, capi scalo, capi gestione, personale del movimento delle gestioni e dei magazzini, del telegrafo o telefono, delle manovre, scambio o segnali, manovali ed operai)*

#### **Art. 22 - Computo del lavoro effettivo**

Si computa come lavoro effettivo:

- a) il servizio di manovra;
- b) il servizio di dirigenza delle stazioni, servizio manovre scambi o segnali, servizio delle gestioni, magazzini merci, biglietti, telegrafo, manovalanza delle stazioni o scali, quando si debba provvedere ad arrivo o a partenze di treni o piroscafi o natanti ad intervalli minori di 30 minuti;
- c) il lavoro nelle officine di carica degli accumulatori e quello delle macchine fisse di sollevamento;
- d) la metà del rimanente tempo in cui è richiesto che l'agente sia in servizio.

Agli effetti del computo del periodo lavorativo, di cui all'art. 24, il tempo di cui alla lettera d) si computa per intero.

#### **Art. 23 - Orario medio giornaliero di lavoro effettivo**

La durata media giornaliera del lavoro effettivo, determinata come sopra, non deve in un turno, o in una serie di turni, che comprenda non più di un riposo periodico intermedio, compresi i giorni di riserva ed i riposi di cui appresso, superare le 8 ore in condizioni di lavoro intenso, o il limite compreso da 10 a 12 ore in condizioni di lavoro medio o leggero, quando vi siano intermittenze di servizio complessive rispettivamente di 2 o 4 ore<sup>28</sup>.

#### **Art. 24 - Durata del periodo lavorativo**

<sup>27</sup> Modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1923, n. 2682. Con sentenza n. 146 del 30 giugno 1971 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo per gli stessi motivi della decisione n. 150, relativa all'art. 17.

<sup>28</sup> Modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1923 n. 2682 e dal R.D.L. 26 marzo 1936 n. 722

In ogni periodo di 24 ore, comunque preso nel corso di un turno di servizio, la durata del periodo lavorativo, computato nel modo di cui all'art. 22, non deve superare le ore 16.

#### **Art. 25 - Riposi giornalieri**

In ogni periodo di 24 ore è assegnato al personale un riposo continuato di 7 od 8 ore secondo che l'abitazione del personale stesso trovasi nell'ambito della stazione o fuori.

Allorché ragioni di servizio riconosciute dal competente Circolo ferroviario d'ispezione impongano una maggiore limitazione del riposo continuato, il riposo stesso potrà essere per tutti indistintamente di 7 ore, purché il maggior lavoro sia computato come lavoro straordinario.

#### **Art. 26 - Riposi periodici**

Fra i riposi continuativi in residenza di cui al precedente articolo, ve ne debbono essere 36 all'anno della durata di 24 ore senza pregiudizio del congedo regolamentare<sup>29</sup>.

### **V - PERSONALE DELLA LINEA**

*(Assistenti, sorveglianti, capisquadra, cantonieri, guardiani, guardabarriere, operai e manovali)*

#### **Art. 27 - Computo del lavoro effettivo**

Si computa come lavoro effettivo:

- a) il tempo occorrente per i lavori di operaio o manovale (cantoniere) addetto alla conservazione della linea, dei fabbricati e dei manufatti con decorrenza dall'ora fissata per la raccolta degli agenti nei punti stabiliti, escluso il tempo per cambiamento di abiti o per refezione sul posto;
- b) la metà del tempo prescritto per il presenziamento dei treni ai passaggi a livello o per verifica o sorveglianza della linea.

Le prestazioni di cui alla lettera b), che si computano in misura ridotta nei riguardi del lavoro effettivo, si computano invece per intero nei riguardi del periodo lavorativo di cui all'art. 29.

#### **Art. 28 - Orario medio giornaliero di lavoro effettivo**

La durata media giornaliera del lavoro effettivo determinato come sopra, non deve in un turno o in una serie di turni che comprenda non più di un riposo periodico intermedio, compresi i giorni di riserva e i riposi di cui appresso, superare le 8 ore.

Qualora intemperie, fatti imprevisi o impossibilità dovute alle stagioni impedissero orari di 8 ore di lavoro effettivo diurno, le ore di lavoro in meno, verranno eseguite successivamente (senza remunerazioni supplementari) purché non si superi il massimo giornaliero di 10 ore di lavoro effettivo<sup>30</sup>.

#### **Art. 29 - Durata del periodo lavorativo**

In ogni periodo di 24 ore comunque preso nel corso di un turno di servizio, la durata del periodo lavorativo computata nel modo di cui agli artt. 27 e 28 non deve superare le 14 ore.

Sulle linee, ove i cantonieri delle squadre esercitano anche il servizio di guardia, il periodo lavorativo computato nel modo suddetto non può eccedere ad intervalli di giorni e di notte le 13 ore.

Quando il servizio di sorveglianza è in parte coperto a mezzo di guardabarriere donne, queste non hanno servizio notturno, il quale resta affidato esclusivamente al personale maschile.

Il periodo lavorativo delle guardabarriere donne non deve essere superiore alle 12 ore con un riposo continuato notturno non inferiore alle 10 ore, riducibile a 9 nella stagione estiva.

#### **Art. 30 - Riposi giornalieri**

Al personale è assegnato giornalmente un riposo continuato della durata minima di 8 ore. Per il personale che esercita anche il servizio di guardia, il riposo continuato non deve essere inferiore a 9 ore.

---

<sup>29</sup> Modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1923, n. 2682. Con sentenza n. 65 del 23 maggio 1973 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo nonché dei successivi artt. 31 e 34 per gli stessi motivi delle decisioni n. 150 e n. 146, relative rispettivamente agli artt. 17 e 21

<sup>30</sup> Articolo modificato dal R.D.L. 2 dicembre 1923 n. 2682 e dal R.D.L. 26 marzo 1936 n. 722

Allorché ragioni di servizio riconosciute dal competente Circolo ferroviario d'ispezione, impongano una maggiore limitazione del riposo continuato, il riposo stesso potrà essere ridotto a 7 ore, purché venga integrato da altro riposo di 2 ore continuative durante la giornata.

#### **Art. 31 - Riposi periodici**

Tra i riposi continuati in residenza ve ne debbono essere 12 all'anno della durata di 24 ore senza pregiudizio del congedo regolamentare<sup>31</sup>.

### **VI - PERSONALE VARIO**

*(Quadristi, guardafili, guardalinee, ecc.)*

#### **Art. 32 - Computo del lavoro effettivo**

Agli agenti (guardafili del telegrafo, degli impianti elettrici, guardalinee, ecc.) che per ragioni di servizio, in un medesimo periodo di lavoro, debbono recarsi in varie località, il tempo impiegato nei viaggi in treno senza prestar servizio è considerato solo per metà nel computo del lavoro effettivo ed il percorso a piedi fatto sulla linea deve essere ragguagliato a un'ora di lavoro effettivo per ogni quattro chilometri di viaggio di andata o ritorno.

La durata del servizio di semplice custodia ed assistenza (come quello dei quadristi delle centrali e sottostazioni elettriche, delle guardie notturne, dei custodi, portieri e guardiani in genere anche notturni) è considerata solo per due terzi nei riguardi del lavoro effettivo.

#### **Art. 33 - Orario medio giornaliero di lavoro effettivo**

La durata media giornaliera del lavoro effettivo per tutto il personale di ruolo, anche se non compreso fra quello indicato negli articoli precedenti, non deve in un turno o in una serie di turni che comprenda non più di un riposo periodico intermedio, compresi i giorni di riserva e di riposo di cui appresso, superare le 8 ore, con un massimo di 52 ore di lavoro effettivo per settimana<sup>32</sup>.

#### **Art. 34 - Riposi periodici**

Tutto il personale di ruolo, anche se non compreso fra quello indicato negli articoli precedenti, godrà in ogni anno solare di 52 riposi continuati in residenza, della durata di 24 ore ciascuno, senza pregiudizio del congedo regolamentare, ma fermo restando il disposto dell'art. 42 del Regolamento allegato al R.D. 19 ottobre 1923, n. 2311<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Vedi nota n. 9 del presente decreto

<sup>32</sup> Articolo aggiunto dal R.D.L. 2 dicembre 1923, n. 2682 ed è stato successivamente modificato dal R.D.L. 26 marzo 1936, n. 722.

<sup>33</sup> Articolo aggiunto dal R.D.L. 2 dicembre 1923, n. 2682. Dichiarato incostituzionale dalla sentenza n. 65 del 23 maggio 1973 della Corte Costituzionale.

## **REGIO DECRETO 8 GENNAIO 1931, N. 148<sup>34</sup>**

### ***COORDINAMENTO DELLE NORME SULLA DISCIPLINA GIURIDICA DEI RAPPORTI COLLETTIVI DEL LAVORO CON QUELLE SUL TRATTAMENTO GIURIDICO-ECONOMICO DEL PERSONALE DELLE FERROVIE, TRANVIE E LINEE DI NAVIGAZIONE INTERNA IN REGIME DI CONCESSIONE<sup>35</sup>***

**Art. 1** - Le condizioni di lavoro del personale dei pubblici servizi di trasporto su ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna, esercitate dall'industria privata o da Comuni, Province e Consorzi secondo le vigenti disposizioni sull'assunzione diretta dei pubblici servizi, sono regolate nei modi previsti dalla *legge 3 aprile 1926, numero 563<sup>36</sup>*, e successivi decreti di attuazione, salvo per quanto è espressamente disposto dal presente decreto e annesso regolamento (allegato A) e dalle vigenti disposizioni legislative sugli orari e turni di servizio <sup>37</sup>.

Gli stipendi, le paghe, le competenze accessorie ed ogni altra indennità fissa o temporanea di qualsiasi natura spettanti al personale, sono sempre dalle competenti Associazioni sindacali stabiliti contrattualmente azienda per azienda.

**Art. 2** - La stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e l'atto di constatazione del mancato accordo, debbono effettuarsi entro un mese dalla denuncia dei contratti in vigore e, per le Aziende di nuova costituzione, entro sei mesi dalla data della definitiva apertura all'esercizio della linea.

Tale termine può essere prorogato di non oltre tre mesi, su richiesta di una delle Associazioni stipulanti, sentita l'altra Associazione interessata, dall'autorità presso cui deve essere depositato il contratto collettivo.

Nella prima applicazione del presente decreto i contratti collettivi di lavoro devono essere stipulati entro tre mesi dalla data della pubblicazione del decreto medesimo nella Gazzetta Ufficiale del Regno, ferma restando la facoltà di proroga indicata nel comma precedente<sup>38</sup>.

**Art. 3** - In caso di mancato accordo nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, le Associazioni sindacali interessate hanno l'obbligo di deferire le vertenze, non oltre il decimo giorno dalla data del verbale che dà atto del mancato accordo, all'organo corporativo centrale competente e, in difetto, al Ministero delle corporazioni, pel tentativo di risoluzione amichevole previsto dall'art. 17, 1° capoverso, della *legge 3 aprile 1926, n. 563*.

Il tentativo presso il Ministero delle corporazioni è effettuato con l'intervento di rappresentanti del Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie tranvie ed automobili).

Fallito il tentativo ed ove le parti non abbiano contestualmente alla contestazione della mancata composizione amichevole della controversia, deferito all'organo corporativo competente la facoltà di emanare le norme indicate nell'art. 10 della *legge 3 aprile 1926, n. 563*, le Associazioni sindacali hanno l'obbligo di proporre domanda per la decisione della controversia, alla competente Magistratura del lavoro, entro il termine di giorni 15 dalla data del verbale di mancata composizione amichevole.

Entro ugual termine debbono le Associazioni sindacali promuovere ricorso alla Magistratura del lavoro nei casi di ruscata pubblicazione del contratto collettivo ai sensi dell'art. 51 del regio decreto 1° luglio 1926, n. 1130, decorrendo il termine dal giorno in cui la comunicazione del rifiuto a cura dell'autorità competente sia loro pervenuta.

Fino a che non siano pubblicati i nuovi contratti collettivi o le norme assimilate, restano in vigore, a tutti gli effetti della *legge 3 aprile 1926, n. 563*, e successivi decreti di attuazione, i contratti e le norme scaduti<sup>39</sup>.

<sup>34</sup> Le norme contenute nel testo sono state estese per effetto: del D.Lgs. 7 maggio 1948, n. 657, al personale effettivo di autofilovie esercitate da aziende tranviarie nello stesso centro urbano; della L. 24 maggio 1952, n. 628, al personale delle filovie urbane ed extraurbane; a quello delle autolinee urbane e al personale degli autoservizi extraurbani della L. 22 settembre 1960, n. 1054.

<sup>35</sup> Abrogato dall'art. 2, comma 9, L. 23 dicembre 1996, n. 662, nei limiti in cui le disposizioni contenute nel testo sono incompatibili con quelle previste dalla citata legge.

<sup>36</sup> Recava la disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro. Abrogata per effetto del D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, che ha soppresso le organizzazioni sindacali fasciste.

<sup>37</sup> Le norme sugli orari e sui turni di servizio sono contenute nel R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella L. 14 febbraio 1958, n. 138

<sup>38</sup> Articolo superato per effetto del R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e del D.Lgs.Lgt 23 novembre 1944, n. 369, che hanno soppresso, rispettivamente, gli organi corporativi centrali e le associazioni sindacali fasciste.

**Art. 4** - Nella prima applicazione del presente decreto il trattamento economico del personale dovrà essere determinato sulla base di quello attuale tenendo conto delle condizioni economiche locali, e di quelle dell'azienda, comprese fra queste gli oneri all'azienda derivanti per disposizioni di legge o di regolamento.

**Art. 5** - Nei casi di inosservanza degli obblighi e dei termini stabiliti negli articoli 2 e 3 del presente decreto, per parte delle Associazioni sindacali competenti, è a queste applicabile il provvedimento più grave previsto dall'art. 8, comma 3, della *legge 3 aprile 1926, n. 563*, col quale si affida ad un commissario del Governo l'amministrazione straordinaria della Associazione<sup>40</sup>.

**Art. 6** - Nell'esercizio delle facoltà concesse all'Amministrazione dello Stato dall'art. 184 del testo unico approvato con *regio decreto 9 maggio 1912, n. 1447*, il Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili), di concerto con quello delle corporazioni, può stabilire, con provvedimento da notificarsi alle Associazioni interessate, che, durante il termine prescritto al concessionario per l'esecuzione di quanto è necessario al ristabilimento del servizio definitivo o fino alla deliberazione di una nuova concessione nei casi previsti dal 1° capoverso dell'articolo succitato, non si proceda a determinazioni di nuove condizioni di lavoro.

**Art. 7** - Le disposizioni del presente decreto, ferma restando l'applicazione di quelle contenute nella *legge 3 aprile 1926, n. 563*<sup>41</sup> e successivi decreti di attuazione, non si applicano:

- a) alla categoria dei dirigenti di aziende contemplata nell'art. 34, comma 1, del *regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130*;
- b) al personale addetto ai servizi che secondo l'ordinamento dell'azienda e con l'approvazione del Governo siano affidati a privati appaltatori, o addetto a servizi che siano soltanto sussidiari del servizio dei trasporti.

Ai dirigenti sopraindicati che, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, godessero del trattamento di stabilità previsto dal regio decreto-legge 19 ottobre 1932, n. 2311, è data facoltà di conservarlo con le forme previste dal regolamento annesso (allegato A).

**Art. 8** - Il Personale delle aziende, escluso quello indicato nell'articolo Precedente, si distingue in tre categorie:

- 1° personale di ruolo;
- 2° personale ordinario;
- 3° personale straordinario.

Fa parte della prima categoria il personale che gode il trattamento di stabilità secondo le norme del regolamento annesso (allegato A).

Appartengono alla seconda categoria:

- a) gli agenti assunti per bisogni continuativi dell'esercizio in qualità di operai, aiuto operai, cantonieri, guardiani, manovali e guardabarriere, scritturali, dattilografi e fattorini d'ufficio, e quelli assimilati per i servizi di navigazione;
- b) il personale di aziende esercenti ferrovie private autorizzate al pubblico servizio;
- c) il personale di aziende esercenti linee per le quali, a giudizio del Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili), sia sufficiente un numero di agenti non superiore a 25, per assicurare la regolarità e la sicurezza dell'esercizio.

Sono ammessi a far parte del personale ordinario gli agenti che al momento dell'entrata in vigore del presente decreto prestino servizio in qualità di avventizi per bisogni continuativi dell'azienda, nelle qualifiche indicate alla lettera a).

---

<sup>39</sup> Articolo superato per effetto del *R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721* e del *D.Lgs.Lgt 23 novembre 1944, n. 369*, che hanno soppresso, rispettivamente, gli organi corporativi centrali e le associazioni sindacali fasciste.

<sup>40</sup> Articolo superato per effetto del *R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721* e del *D.Lgs.Lgt 23 novembre 1944, n. 369*, che hanno soppresso, rispettivamente, gli organi corporativi centrali e le associazioni sindacali fasciste.

<sup>41</sup> Recava la disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro. Abrogata per effetto del *D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369*, che ha soppresso le organizzazioni sindacali fasciste

Fa parte della terza categoria il personale dipendente da aziende esercenti linee soltanto in alcune stagioni dell'anno, e quello assunto per bisogni saltuari ed eccezionali:

- a) durante le stagioni balneari ed in occasione di feste, fiere e simili, disastri, franamenti, neviccate, inondazioni e simili, ed in genere per lavori stagionali;
- b) per eventuale sostituzione di agenti assenti per congedi, malattie ed aspettative;
- c) per la costruzione di nuove linee od altri lavori di carattere temporaneo e straordinario;
- d) per la costruzione e ricostruzione del materiale mobile.

[Il quantitativo del personale necessario per l'esercizio è determinato dal Ministro delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili) sentita l'azienda, in base alle necessità del servizio normale]<sup>42</sup>.

Al personale di molo già adibito al servizio tranviario, che sia addetto agli autoservizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda tranviaria ed al personale di nuova assunzione adibito promiscuamente su linee tranviarie o in auto-servizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda, sono applicabili le disposizioni del presente decreto.

**Art. 9** - Gli agenti che, pur appartenendo alla 2<sup>a</sup> categoria indicata nell'articolo precedente, godano, all'entrata in vigore del presente decreto, il trattamento di stabilità, conservano tale trattamento a titolo personale secondo le disposizioni del regolamento annesso (allegato A). Il trattamento di stabilità a titolo personale spetterà parimenti agli agenti della predetta categoria che alla data medesima si trovino in periodo di prova e alla fine di tale periodo siano riconosciuti idonei alle funzioni cui aspirano.

**Art. 10<sup>43</sup>** - Le controversie individuali relative a rapporti soggetti alle norme del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 sono di competenza dell'autorità giudiziaria.

L'agente che intenda adire l'autorità giudiziaria contro un provvedimento dell'azienda che lo riguarda deve, anzitutto, proporre il reclamo in via gerarchica, presentandolo, entro quindici giorni dalla data di comunicazione del provvedimento, al superiore immediato che è tenuto a rilasciarne ricevuta. L'omissione del reclamo nel termine suddetto importa l'improponibilità dell'azione giudiziaria<sup>44</sup>.

L'azienda deve comunicare al reclamante le sue determinazioni entro quindici giorni dalla presentazione

del reclamo, dopo di che, anche se l'azienda non abbia risposto, il reclamante può adire l'autorità giudiziaria, proponendo la relativa azione entro i successivi quaranta giorni.

Resta fermo l'obbligo della denuncia all'Associazione sindacale competente - che potrà essere fatta anche in pendenza del reclamo in via gerarchica - nonché il termine stabilito dall'art. 4 del regio decreto 26 febbraio 1928, n. 471, per l'intervento conciliativo della detta Associazione.

**Art. 11** - Con Regio decreto da emanarsi su proposta dei Ministri per le comunicazioni e per le corporazioni, di concerto con il Ministro per le finanze, sarà provveduto al coordinamento previsto dall'art. 12 del regio decreto 19 ottobre 1923, n. 2311.

Tutte le norme del *regio decreto 19 ottobre 1923*, n. 2311, e successive, riguardanti il trattamento di previdenza e di quiescenza, restano in vigore fino alla pubblicazione del suddetto decreto di coordinamento in quanto siano applicabili e non siano contrastanti con le disposizioni del presente decreto ed annesso regolamento (allegato A).

Qualora in conseguenza di tale coordinamento o dell'eventuale emanazione di norme previste dal regio decreto 24 gennaio 1929, n. 167, dovesse derivare un onere maggiore alle aziende, l'Associazione professionale interessata ha diritto di ottenere la conseguenziale revisione del trattamento economico fissato nei modi stabiliti dal presente decreto.

---

<sup>42</sup> Comma abrogato dall'art. 104, *D.P.R. 11 luglio 1980*, n. 753.

<sup>43</sup> Così sostituito dalla L. 24 luglio 1957, n. 633

<sup>44</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 12-26 luglio 1979, n. 93, ha dichiarato:

- a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 10, secondo e terzo comma, *R.D. 8 gennaio 1931*, n. 148, come modificato dalla *legge n. 633 del 1957*, nella parte in cui dispone l'improponibilità e la non improcedibilità dell'azione giudiziaria in caso di mancata o tardiva presentazione del reclamo gerarchico nelle controversie aventi ad oggetto il riconoscimento della qualifica;
- b) in applicazione dell'art. 27, *L. 11 marzo 1953*, n. 87, ha dichiarato, altresì, l'illegittimità costituzionale derivata dello stesso art. 10, nella parte in cui dispone l'improponibilità e non la improcedibilità dell'azione giudiziaria in caso di tardiva o di mancata presentazione del ricorso in via gerarchica nelle controversie aventi ad oggetto l'accertamento di ogni altro diritto "non esclusivamente patrimoniale", diverso da quello indicato *sub a)*, inerente al rapporto di lavoro.

**Art. 12** - Le aziende possono collocare anticipatamente in quiescenza gli agenti che abbiano compiuto almeno 55 anni di età e contribuito al Fondo per un periodo che, sommato a quello ancora mancante al raggiungimento del 60° anno di età, formi un totale non inferiore ai 15 anni.

Per avvalersi della facoltà di cui al comma precedente, le aziende debbono versare al Fondo in unica soluzione:

- a) i contributi relativi al periodo mancante al raggiungimento del 60° anno di età degli agenti, da calcolarsi in base alla aliquota ed alla retribuzione in atto alla data dell'esonero;
- b) il valore tecnico di copertura delle mensilità di pensione corrispondenti al periodo intercorrente fra la data di collocamento in quiescenza e quella in cui l'agente compirà il 60° anno di età.

Il provvedimento di esonero per il collocamento anticipato in quiescenza deve essere comunicato dalle aziende al Fondo non oltre un mese dalla data di decorrenza del provvedimento stesso.

Il versamento delle somme corrispondenti agli oneri di cui alle precedenti lettere *a)* e *b)* deve essere eseguito entro 60 giorni dalla data in cui l'Istituto nazionale della previdenza sociale ne ha fatto richiesta.

L'inosservanza dei termini previsti dal comma precedente comporta l'inefficacia del provvedimento di esonero.

La retribuzione da prendere a base per il calcolo della pensione da liquidare ai sensi del presente articolo è quella goduta dall'interessato negli ultimi 12 mesi di effettivo servizio antecedenti l'anticipato collocamento in quiescenza, nei limiti e con le esclusioni previste dal successivo articolo 21 per i normali casi di collocamento in quiescenza.

Il periodo mancante al raggiungimento del 60° anno di età è considerato utile in conformità delle disposizioni vigenti in materia, ai soli fini della determinazione del numero degli anni da computare per la misura della pensione spettante agli agenti collocati anticipatamente in quiescenza.

**Art. 13** - È approvato, secondo lo schema annesso (allegato *B*) al presente decreto lo statuto per le Casse di soccorso a favore del personale indicato all'articolo 8, n. 1, visto, d'ordine Nostro, dai Ministri per le comunicazioni e per le corporazioni.

**Art.14** - Gli statuti attuali della Cassa di soccorso debbono essere coordinati al presente statuto tipo entro sei mesi dalla sua entrata in vigore.

I nuovi statuti e le aggiunte e modificazioni che in prosieguo si rendessero necessarie debbono essere approvate con decreto del Ministro per le corporazioni di concerto con il Ministro per le comunicazioni.

**Art. 15** - Sono abrogate le norme del regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2311 , e annesso regolamento, relative al trattamento del personale addetto alle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna esercitate dall'industria privata, da Province e da Comuni, fatta eccezione degli articoli 16 e 19 e di quanto è disposto all'articolo 11 del presente decreto.

**Allegato A)**

## **REGOLAMENTO CONTENENTE DISPOSIZIONI SULLO STATO GIURIDICO DEL PERSONALE DELLE FERROVIE, TRANVIE E LINEE DI NAVIGAZIONE INTERNA IN REGIME DI CONCESSIONE**

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art.1** - Il presente regolamento provvede per il personale di ruolo e si applica al personale ordinario e straordinario solo in quanto è per essi esplicitamente stabilito.

Il personale di ruolo (stabile ed in prova) è iscritto nell'apposita matricola, dove per ciascun agente sono registrati il cognome, il nome, la paternità, il luogo di nascita, gli studi fatti, l'eventuale servizio militare, la data, la qualifica, lo stipendio o paga ed ogni altra indicazione riguardante l'assunzione, l'iscrizione all'Istituto di previdenza, gli avanzamenti, le onorificenze, gli encomi, le gratificazioni, i

traslochi, le malattie, le aspettative e le assenze costituenti interruzioni di servizio, le punizioni, le indicazioni che concernono lo stato di servizio e quelle relative alla cessazione dal servizio.

Con ordini di servizio sono portati a conoscenza del personale tutti i provvedimenti in materia di nomine, promozioni, esoneri, punizioni degli ultimi tre gradi, encomi, traslochi, ecc. Ai singoli interessati è data altresì comunicazione per iscritto dei provvedimenti che personalmente li riguardano.

All'agente che cessa dal servizio o, in caso di morte, agli eredi, viene consegnato, a richiesta, un estratto della matricola, nel quale non vengono indicate le punizioni dei primi due gradi, le malattie e i traslochi. Tale estratto viene rilasciato anche all'agente in servizio, che eccezionalmente lo richieda.

**Art. 2** - Gli agenti in servizio nelle stazioni, sui treni e sui natanti delle linee di navigazione interna, debbono portare in maniera visibile il numero di matricola ed indossare il vestiario uniforme prescritto dal Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili) od, in mancanza, dalle aziende esercenti.

**Art. 3** - L'azienda ha facoltà di passare gli agenti di ruolo da uno ad altro servizio o ramo di servizio con la stessa qualifica o con altra dello stesso grado, come dalle tabelle graduatorie che saranno stabilite dall'azienda.

I passaggi che portino un cambiamento di qualifica sono deliberati dal direttore dell'azienda, inteso l'agente interessato, il quale ha facoltà di ricorrere contro il provvedimento al Circolo ferroviario d'ispezione, che decide in via definitiva.

Nel caso di cambiamenti di qualifica disposti dall'azienda, viene convertito in assegno personale, sottoposto a ritenuta per la previdenza, la parte di stipendio o paga che superi il massimo dello stipendio o paga della nuova qualifica.

Nei casi di cambiamenti di qualifica richiesti od accettati dall'agente in applicazione dell'articolo 27, comma b) e c), può essere mantenuta all'agente l'anzianità corrispondente alla anzianità della vecchia qualifica.

Gli agenti da passarsi a funzioni che interessano la sicurezza dell'esercizio vengono sottoposti a visita sanitaria per riconoscere se abbiano la voluta idoneità fisica, con le norme stabilite dall'art. 29.

**Art. 4** - Gli agenti, assumendo servizio, contraggono l'obbligo di osservare tutti i regolamenti gli ordini di servizio e le disposizioni vigenti o che l'azienda mettesse in vigore, purché non contrarie a quelle del presente regolamento.

**Art. 5** - Gli agenti non possono esercitare altri uffici, impieghi, commerci, professioni o mestieri, senza averne avuto esplicita autorizzazione scritta dal direttore dell'azienda.

**Art. 6** - È vietato di ricorrere a raccomandazioni per ottenere avanzamenti, miglioramenti di posizione, traslochi od altro.

**Art. 7** - L'azienda può obbligare agenti di alcune categorie a prendere domicilio nei locali dell'azienda. Le norme che impongono alle aziende e al personale l'osservanza delle prescrizioni di natura igienica debbono essere stabilite nei regolamenti speciali di ciascuna azienda.

**Art. 8** - Nelle località designate come malariche dalla Direzione generale di sanità, l'azienda somministra gratuitamente a tutti gli agenti ed alle persone di famiglia, conviventi ed a carico, i chinacei ed adotta tutte le altre misure e difese prescritte dalla legge per la prevenzione e per la cura delle febbri palustri.

## **TITOLO II**

### **AMMISSIONI IN SERVIZIO**

**Art. 9** - Le assunzioni del personale di ruolo vengono disposte, di regola, per il servizio di prova di cui al titolo III.

La nomina del personale in prova è di competenza del direttore dell'azienda, il quale può anche delegarla a funzionari da lui designati. La nomina del personale stabile è pure di competenza del direttore, ma non può essere delegata ad altri.

Costituisce progressivamente titolo preferenziale per l'assunzione ad agenti di molo l'appartenenza ad una delle seguenti categorie:

- a) ex agenti anche provenienti da altre aziende esonerati in seguito a riduzioni di posti per limitazione o soppressione di servizi o per esuberanza di personale;
- b) agenti ordinari o straordinari dopo sei mesi complessivi di ottimo servizio presso la stessa azienda;
- c) ex combattenti, invalidi ed orfani di guerra, giusta le disposizioni speciali concernenti il loro collocamento;
- d) figli di agenti deceduti per infortuni, o di agenti infortunati con invalidità permanente per causa di servizio;
- e) orfani di ex agenti, figli di agenti, purché il posto cui questi ultimi aspirano non sia moralmente o disciplinarmente incompatibile con la carica di cui è rivestito il padre<sup>45</sup>.

In ognuna delle anzidette categorie deve essere data la precedenza a coloro che appartengono al Partito Nazionale Fascista ed ai Sindacati fascisti, nonché le altre precedenza stabilite dalle disposizioni della legge 6 giugno 1929, n. 1024, portante provvedimenti sull'incremento demografico<sup>46</sup>.

**Art. 10** - Per l'ammissione al servizio in prova è necessario:

- 1) di essere cittadino dello Stato italiano, o delle altre regioni italiane quando anche il richiedente manchi della naturalità, salvo il disposto dell'art. 113 del testo unico di leggi approvato col *regio decreto 9 maggio 1912, n. 1447*<sup>47</sup>;
- 2) di avere superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età e non oltrepassati i 30 anni di età per i servizi attivi ed i 35 per gli altri servizi salvo le eccezioni che, con l'approvazione dell'Ispettorato compartimentale o ufficio distaccato della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, la Direzione dell'azienda credesse di ammettere in casi speciali o per determinate specialità di personale<sup>48</sup>;
- 3) di avere tenuto sempre buona condotta morale, civile, militare e politica;
- 4) di essere dotato di sana e robusta costituzione fisica e di possedere l'attitudine ed i requisiti fisici stabiliti per le funzioni cui il richiedente aspira in relazione alle norme vigenti presso l'azienda<sup>49</sup>.

Tutti i richiedenti sono tenuti a presentare il certificato di nascita ed occorrendo i documenti comprovanti

la cittadinanza di cui al comma 1°, il certificato rilasciato dall'ufficio del casellario giudiziario, il certificato di buona condotta, il certificato degli studi fatti e degli impieghi eventualmente coperti; se hanno prestato servizio militare, il congedo da cui risulti la buona condotta sotto le armi, ovvero altro documento ufficiale comprovante la loro posizione di fronte alla legge sul reclutamento.

Le attitudini dei richiedenti sono accertate mediante esami, saggi preliminari, titoli od altri elementi di giudizio; nella scelta sono tenuti in speciale considerazione gli agenti ordinari classificati ottimi che abbiano i voluti requisiti di capacità, di operosità e di moralità, in qualunque funzione essi abbiano prestato l'opera loro e si tiene poi conto delle migliori caratteristiche risultanti da attestati e referenze.

**Art. 11** - Le assunzioni del personale vengono, di regola, fatte nei gradi e classi di stipendio iniziale dei singoli ruoli, secondo gli ordinamenti delle aziende.

**Art. 12** - Ogni agente all'atto della assunzione deve essere provveduto di una copia del presente regolamento e dei regolamenti di servizio, che contengano le norme inerenti alle mansioni che esso deve esercitare.

### **TITOLO III SERVIZIO DI PROVA**

<sup>45</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 30 giugno 1986, n. 188, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della lettera e), nella parte in cui prevede che costituisce titolo preferenziale per l'assunzione in servizio l'appartenenza alla categoria dei «figli di agenti».

<sup>46</sup> Comma abrogato per effetto del *R.D.L. 2 agosto 1943, n. 704*, che ha soppresso il Partito nazionale fascista, e dell'art. 3, *D.Lgs.Lgt. 19 ottobre 1944, n. 301*, che, tra l'altro, ha indebolito le norme sulle precedenza in favore dei coniugati nelle carriere delle Amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici e privati.

<sup>47</sup> Per la normativa comunitaria, i cittadini dei paesi dell'unione Europea sono equiparati ai cittadini italiani (art. 48 del trattato CEE, Reg. CEE n. 1612/68).

<sup>48</sup> Le parti sociali, come consentito dall'art.1 della legge n. 70/1988, con l'art. 12 dell'A.N. 25 luglio 1997 hanno sostituito il presente n. 2) come di seguito: "2) di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età".

<sup>49</sup> Vedi art. 9 del DPR 11 luglio 1980, n. 753, e relativa normativa derivata.

**Art. 13** - Gli agenti in prova sono obbligati ad acquistare la idoneità alle funzioni cui sono assegnati ed a soddisfare lodevolmente agli esperimenti prescritti, entro un conveniente periodo di tempo. Tale periodo di tempo è computato anche se prestato anteriormente al presente regolamento e non può essere superiore nel complesso:

- a) per le ferrovie, a due anni di effettivo servizio;
- b) per le tramvie e per i servizi di navigazione, ad un anno di effettivo servizio.

Il periodo di prova nei limiti suindicati va compiuto anche quando nel periodo stesso intervenga una assegnazione a mansioni di grado superiore a quello precedentemente affidato all'agente.

L'azienda ha facoltà, in casi eccezionali, di prolungare, a richiesta dell'agente, la durata della prova per un ulteriore periodo che in ogni caso non deve superare la metà dei termini di cui alle lettere a) e b).

Superato il prescritto periodo di prova, il personale viene nominato in pianta stabile con deliberazione del direttore dell'azienda, da comunicarsi, entro un mese dalla scadenza del periodo stesso, agli interessati con regolare partecipazione scritta. Analoga partecipazione, entro lo stesso termine, deve essere fatta agli agenti che, per deliberazione del direttore, siano giudicati non idonei al passaggio in pianta stabile.

Trascorso il termine di cui al comma precedente senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte del direttore, l'agente s'intende nominato stabile con decorrenza dalla data di scadenza del periodo di prova.

**Art. 14** - Gli agenti in prova possono venire esonerati dal servizio, con deliberazione motivata del direttore, da comunicarsi al Circolo ferroviario di ispezione competente:

- a) qualora non abbiano conseguita la voluta idoneità al posto cui sono assegnati;
- b) se, durante il periodo di prova, abbiano dimostrato, per la natura o la frequenza di mancanze anche lievi, di non possedere qualità soddisfacenti per un regolare disimpegno del servizio;
- c) per imperfezioni fisiche permanenti che, a giudizio dei sanitari dell'azienda<sup>1750</sup>, li rendano non idonei al disimpegno del proprio servizio, salva all'agente la facoltà di chiedere un nuovo accertamento dell'inabilità, nei modi e termini stabiliti dall'art. 29;
- d) nei casi in cui le mutate condizioni del servizio esigano una diminuzione di personale, quando non vi sia modo di conferire all'agente attribuzioni equivalenti in altri rami del servizio, o, consensualmente, anche di grado inferiore.

In dipendenza dell'esonero si corrisponde, nei casi sopraindicati, un compenso pari ad un mese di stipendio o paga per ogni anno di servizio prestato, calcolando proporzionalmente le frazioni di anno.

## **TITOLO IV AVANZAMENTI**

**Art. 15** - Gli speciali regolamenti di ciascuna azienda stabiliscono le norme per le promozioni e per gli avanzamenti.

**Art. 16** - In ogni caso di avanzamento, gli assegni personali di qualunque natura sono compenetrati nell'aumento di stipendio o paga fino a concorrenza dell'aumento medesimo.

**Art. 17** - Sono corrisposti: lo stipendio a mensilità maturate e la paga a periodi non superiori a quindici maturate.

Gli agenti hanno diritto al pagamento della intera mesata nel corso della quale lasciano definitivamente

il servizio, salvo i casi di dimissione o di destituzione, nei quali viene pagato lo stipendio o paga soltanto fino all'ultimo giorno di effettivo servizio.

In caso di morte di agenti, il pro-rata della mesata in corso fino al giorno del decesso viene corrisposto, come per legge, ai loro eredi.

---

<sup>50</sup> Vedi art. 5 legge n. 300/1970.

I conviventi ed a carico, oltre a quanto può loro spettare per diritto successorio su detto pro-rata, percepiscono in proprio, come diritto personale, l'altra parte della mesata.

Le disposizioni dei due precedenti alinea si applicano anche per quanto riguarda il mese di stipendio o di paga ridotti.

**Art. 18<sup>51</sup>** - Il direttore dell'azienda può adibire temporaneamente gli agenti stabili a funzioni di grado superiore a quello di cui sono provvisti, ma è tenuto, dopo trascorsi sei mesi di reggenza in un anno, a deliberare la promozione effettiva, sempre che vi sia la vacanza del posto.

Durante la reggenza è dovuta un'indennità pari alla differenza tra la paga o stipendio inerente alla qualifica del grado superiore e la paga o stipendio effettivamente percepito dall'agente.

Non è considerata reggenza, agli effetti del presente articolo, la sostituzione di agenti di grado superiore assenti per malattia od in aspettativa.

Per i posti da coprirsi mediante esame, la reggenza non dà diritto alla nomina e deve essere limitata al periodo strettamente necessario per l'espletamento del concorso.

**Art. 19** - La gerarchia fra agenti è costituita dal grado; a pari grado dalla anzianità nel grado. La anzianità risulta dalla data dell'ultimo provvedimento di nomina o di promozione. A pari anzianità di nomina prevale l'anzianità nel grado precedente; a pari anzianità nel grado precedente prevale l'anzianità di servizio; a pari anzianità di servizio la maggiore età.

Le qualifiche indicate sotto lo stesso numero di grado, a qualunque ruolo appartengano, sono fra loro equivalenti di grado.

L'eguaglianza di stipendio o paga non costituisce uguaglianza di grado.

I gradi e le qualifiche rispettive saranno stabilite nel regolamento speciale di ciascuna azienda.

## **TITOLO V**

### **TRASLOCHI, MISSIONI, CONGEDI, ASSENZE PER MALATTIA ED ESONERI TEMPORANEI E DEFINITIVI**

**Art. 20** - Gli agenti sono obbligati a tenere o trasferire la propria residenza dovunque sia stabilito dall'azienda<sup>52</sup>, limitatamente però alle località ove hanno sede servizi od uffici dell'azienda stessa.

I traslochi possono effettuarsi anche previo consenso della Direzione:

- a) per cambio, su richiesta degli interessati;
- b) per la vacanza di un posto che deve essere coperto da agenti di pari grado a quello del richiedente;
- c) per cambio, su richiesta degli interessati, anche fra diverse aziende e previo consenso di queste.

In quest'ultimo caso l'agente assume nella nuova azienda il posto di organico lasciato libero dall'agente al quale subentra.

Per le residenze malariche si procede ad opportuni avvicendamenti degli agenti, su richiesta di quelli che non fossero refrattari alle infezioni malariche.

In caso di trasloco per qualsiasi causa, si accordano congedi straordinari con stipendio o paga per il tempo necessario da stabilirsi negli speciali regolamenti dell'azienda.

Gli agenti possono anche essere obbligati a recarsi in missioni di qualunque durata nell'interno del Regno; ad essi spettano in tal caso le indennità stabilite nel contratto collettivo di ciascuna azienda.

Le missioni all'estero formano oggetto di particolari accordi fra azienda ed agenti.

**Art. 21** - Nessun agente può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione dei superiori. Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta dello stipendio o paga e di qualsiasi altra competenza, indennità, premio ed assegno fisso, per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dalle eventuali punizioni.

---

<sup>51</sup> Con sent. N. 257/1984, la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo per violazione dell'art. 3 Cost., ritenendo che la particolare natura del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri giustifichi la diversità di trattamento rilevata, rispetto alla disciplina prevista dall'art. 2103 c.c., pur negando che da ciò consegua il mancato adeguamento del livello retributivo alle mansioni superiori di fatto svolte dal lavoratore.

<sup>52</sup> Per il trasferimento dei dirigenti delle r.s.a. vedi art. 22 legge n. 300/70.

L'agente che, per effetto di malattia, si trovi nella impossibilità di attendere al servizio, ha l'obbligo di renderne senza indugio avvisato il proprio superiore.

In mancanza non giustificata di siffatto avviso, l'assenza è considerata come arbitraria.

**Art. 22**<sup>53</sup> - Gli agenti dopo compiuto un anno di servizio, hanno diritto a fruire un congedo ordinario con stipendio o paga ed indennità fisse senza che, nel richiederne l'autorizzazione, debbano indicarne il motivo.

Detto congedo ha, salvo le eccezioni di cui appresso, in ciascun anno solare, la durata seguente:

8 giorni per gli agenti a paga giornaliera che hanno fino a cinque anni di servizio;

10 giorni per gli agenti a stipendio mensile che hanno fino a 5 anni di servizio;

15 giorni per gli agenti che hanno da oltre 5 e fino a 10 anni di servizio;

20 giorni per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio;

25 giorni per i funzionari di grado di capo ufficio o ad esso equivalente o superiore.

I congedi sono accordati di massima in un numero intero di giornate. Solo si può conteggiare eccezionalmente, a richiesta dell'agente, la mezza giornata, senz'altra suddivisione.

I periodi di tempo in cui i congedi debbono essere fruiti sono determinati dall'azienda, secondo le speciali esigenze del servizio.

L'azienda accorda i congedi individuali, tenuti presenti i desideri del personale, ed ha facoltà, in casi eccezionali, di revocarli od interromperli, salvo in tal caso all'agente il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno ordinatogli e salvo il diritto di fruire in altra epoca dei giorni di congedo perduti.

Gli agenti hanno perciò l'obbligo di indicare, prima di assentarsi, il luogo dove si possa comunicare loro, occorrendo, l'ordine di richiamo.

I congedi chiesti dall'agente durante l'annata, e non potuto usufruire per esigenze di servizio, vengono usufruiti entro il primo trimestre dell'anno successivo, e, qualora anche in questo periodo l'azienda non possa accordare il congedo, spetta di diritto all'agente il pagamento dello stipendio o paga e delle indennità fisse delle equivalenti giornate<sup>54</sup>.

In casi speciali possono essere dal direttore accordati congedi straordinari con o senza retribuzione.

[**Art. 23** - Durante le assenze per malattia, accertata dai sanitari della Cassa di soccorso, agli agenti viene corrisposto un sussidio pari allo stipendio o paga e competenze accessorie, sulle quali si effettua la ritenuta di cui appresso, per 180 giorni in un anno esclusi i primi tre.

Al trattamento è provveduto con i fondi della Cassa soccorso costituiti col contributo da parte dell'azienda nella misura del 2% degli stipendi o paghe e competenze accessorie, sulle quali già si effettua la ritenuta, e dell'1% da parte del personale.

Agli eventuali disavanzi viene provveduto con contributi suppletivi da far carico in parti eguali all'azienda ed agli agenti.

Le norme per il versamento dei fondi e ogni altra disposizione concernente la corresponsione dei sussidi e l'amministrazione della Cassa soccorso sono determinate secondo lo schema di statuto della Cassa soccorso (allegato B). ]<sup>55</sup>

**Art. 24** - L'aspettativa è l'esenzione temporanea dal servizio degli agenti stabili, che si concede in seguito a domanda dell'interessato per motivi di salute, per servizio militare obbligatorio, anche nella M. V. S. N., per cariche sindacali che comportino l'allontanamento temporaneo dall'azienda, per bisogni privati od in seguito a provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio. Anche se disposta di ufficio, l'aspettativa deve sempre essere notificata per iscritto all'interessato.

<sup>53</sup> Con riferimento all'istituto delle ferie, vedi la contrattazione collettiva in materia (art. 5 CCNL 23.7.1976; art. 10 CCNL 12.3.1980; art. 5 AN 27.12.2000).

<sup>54</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 12-19 dicembre 1990, n. 543, ha dichiarato l'illegittimità del penultimo comma dell'art. 22, nella parte in cui prevede che l'agente possa non usufruire nel corso dell'anno lavorativo del periodo di congedo ordinario spettantigli e da esso richiesto - con conseguente rinvio della fruizione al primo trimestre dell'anno successivo - "per esigenze di servizio" anziché «per eccezionali, motivate esigenze di servizio».

<sup>55</sup> A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 1, co. 48, legge n. 311/2004, abrogate le norme contenute nell'Allegato B) del R.D. n. 148/1931. A partire dal 1° gennaio 2005 il trattamento di malattia del personale delle aziende esercenti trasporto pubblico locale è pertanto disciplinato dall'A.N. 19 settembre 2005 (Asstra) e dall'AN 15 novembre 2005 (Anav).

Essa viene anche disposta d'ufficio nei casi di prolungata infermità o di sopraggiunto impedimento all'ulteriore esercizio delle funzioni proprie di ciascuna qualifica, quando l'azienda giudichi conveniente sperimentare l'esenzione stessa, prima di deliberare l'esonero definitivo dal servizio.

L'aspettativa non può essere negata quando sia domandata per motivi di salute, ed a giudizio dei sanitari dell'azienda, salvo all'agente la facoltà di ricorrere al collegio sanitario di cui all'art.

29, sia accertato che l'agente è affetto da malattia, la cura della quale è incompatibile con la prestazione del servizio, e che lascia fondata speranza di guarigione, entro il tempo per cui l'aspettativa stessa è richiesta.

L'aspettativa è deliberata dal direttore, il quale ne determina la durata; questa può essere prorogata, ma non mai eccedere in complesso i diciotto mesi, quando si tratti di aspettativa concessa per motivi di salute.

L'aspettativa per motivi di salute può in ogni momento essere revocata, e si può far luogo all'esonero, ove un giudizio medico, reso con le forme dell'art. 29, stabilisca l'inutilità di continuare l'aspettativa medesima.

L'aspettativa è revocata quando siano venute a cessare le cause per cui fu disposta.

Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute l'agente ha diritto, per la durata di un anno, sui fondi della Cassa soccorso e dopo il trattamento di malattia, di cui all'art. 23, alla metà dello stipendio o della paga, se solo o con una o due persone di famiglia a carico, e a due terzi se le persone di famiglia a carico superano le due.

Per gli agenti che hanno meno di cinque anni di servizio, il trattamento è ridotto di un quarto.

In caso di aspettativa per provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio, il trattamento è a carico dell'azienda e, qualunque sia l'anzianità di servizio dell'agente, viene commisurato alla metà dello stipendio o della paga, per gli agenti soli o con meno di tre persone di famiglia a carico ed ai due terzi quando le persone di famiglia a carico siano tre o più.

Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero agli effetti dell'anzianità quando si tratti di aspettativa per motivi di salute, per servizio militare obbligatorio, anche nella M. V. S. N., per cariche sindacali che comportino l'allontanamento temporaneo dall'azienda o quando si tratti di aspettativa in dipendenza di provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio. L'aspettativa costituisce invece interruzione di servizio quando è accordata per motivi privati.

Allo scadere dell'aspettativa, ove perdurino le cause che la motivarono, si fa luogo all'esonero definitivo dal servizio, salvo disposizioni eccezionali di competenza del direttore.

È vietato all'agente in aspettativa per motivi di salute di occuparsi in altri impieghi lucrosi, senza il consenso scritto del direttore dell'azienda.

L'agente in aspettativa per motivi di salute non può cambiare di residenza, se prima non abbia resa avvertita l'azienda, sotto pena della perdita del sussidio di cui al presente articolo.

**Art. 25** - Le disposizioni dell'art. 24 relative all'aspettativa per servizio militare obbligatorio sono applicabili anche al personale in prova, senza pregiudizio però della durata complessiva dell'effettivo periodo di prova, come è stabilito all'articolo 13.

**Art. 26**<sup>56</sup> - In caso di cessione di linee ad altra azienda, o fusione di aziende, devono essere osservate le disposizioni stabilite dall'autorità governativa all'atto dell'approvazione della cessione o della fusione pel passaggio del personale di ruolo alla nuova azienda, mantenendo, per quanto è possibile, al personale un trattamento non inferiore a quello precedentemente goduto e assicurando i diritti acquisiti. In caso di mutamento nei sistemi di esercizio, l'azienda deve utilizzare, in quanto sia dichiarato idoneo dall'autorità governativa, e nei limiti dei posti da questa riconosciuti necessari, il personale addetto ai vari servizi, rispettandone, per quanto è possibile, i diritti acquisiti.

Nei casi di cui ai due comma precedenti ed in caso di riduzione di posti per limitazione, semplificazione

---

<sup>56</sup> La Corte Costituzionale, con sentenza 16-22 giugno 1971, n. 140, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 26, commi quinto, sesto e settimo, e 27 del presente allegato A nella parte in cui escludono l'indennità di buonuscita per i dipendenti delle imprese autoferrottranviarie in caso di destituzione o di dimissioni volontarie.

o soppressione di servizi, debitamente autorizzata dall'autorità governativa, l'azienda può procedere ai necessari esoneri di agenti nelle qualifiche in cui risultino le eccedenze, salvo ad assegnarli nei limiti del possibile ad altre qualifiche immediatamente inferiori, tenendo presenti i requisiti preferenziali di cui all'ultimo comma dell'art. 9 del presente regolamento.

L'azienda è tenuta a riprendere di preferenza gli agenti esonerati, che ne facciano domanda, a misura che si rendono vacanti i posti, cui essi sono idonei, purché durante il servizio precedentemente prestato non siano incorsi in una delle mancanze previste dagli articoli 43 e 45. Il diritto alla preferenza si estingue dopo il quinto anno dall'esonero.

Nei casi considerati dal presente articolo ed in quello di cessazione definitiva dell'esercizio è accordata al personale esonerato, che non abbia maturato diritto a pensione, una indennità di buonuscita nella misura di un mese di stipendio o paga ultimi raggiunti per i primi cinque anni, e di 15 giorni per i successivi anni di servizio esclusi quelli prestati in condizione di ordinario o di straordinario.

In ogni caso l'indennità non può essere minore di due mesi, né maggiore di dodici mesi dello stipendio o paga ultimi raggiunti.

Nei casi di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, l'agente esonerato conserva il diritto di preferenza qualora rifiuti l'indennità entro due mesi dalla notifica fattagli.

**Art. 27** - Oltre ai casi di cui alle disposizioni speciali relative agli agenti in prova ed a quelli previsti nel precedente articolo, l'azienda può far luogo all'esonero definitivo dal servizio degli agenti stabili:

- a) per raggiungimento dei limiti di età di 55 anni per gli agenti addetti ai servizi attivi e di 60 anni per quelli addetti agli altri servizi, salvo il disposto dell'art. 12 del *regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148*<sup>57</sup>;
- b) per inabilità al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui è rivestito l'agente, quando non accetti altre mansioni, compatibili con le sue attitudini o condizioni, in posti disponibili;
- c) per palese insufficienza nell'adempimento delle funzioni del proprio grado non imputabile a colpa dell'agente, quando questi non accetti il grado inferiore che gli può essere assegnato;
- d) per scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni del proprio grado;
- e) quando gli agenti prosciolti od assolti da imputazioni previste dall'art. 45 n. 7 del presente regolamento, in seguito a verdetto negativo dei giurati, oppure con ordinanza o sentenza dell'autorità giudiziaria per insufficienza di indizi, per non provata reità o con altra formula equipollente, non siano giudicati meritevoli della fiducia necessaria per essere conservati in servizio.

Nei casi di cui alla lettera b), l'esonero è disposto in seguito a giudizio medico, reso nelle forme e nei modi stabiliti dall'art. 29.

Nei casi di cui alle lettere c), d) ed e) l'esonero è invece disposto sentito il parere del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54, al quale spetta pure di fare le proposte circa il grado inferiore, che può essere assegnato nei casi di cui alla lettera c). Il parere del Consiglio di disciplina è reso in seguito a rapporto dell'azienda e sentito personalmente l'agente interessato qualora questi ne faccia richiesta.

Agli agenti esonerati a norma del presente articolo prima che abbiano maturato il diritto a pensione, è corrisposti l'indennità di buonuscita di cui al quinto e sesto comma del precedente articolo 26.

Tale indennità spetta parimenti in caso di morte dell'agente, alle norme indicate agli articoli 15 e 16 del regolamento 30 settembre 1920, n. 1538, qualora non abbiano diritto a pensione.

**Art. 28**<sup>58</sup> - Con effetto dal 1° luglio 1969, all'agente inabile permanentemente per infortunio sul lavoro occorso successivamente al 30 giugno 1969, che rimanga in servizio, anche se adibito ad altre mansioni, spetta lo stipendio o paga relativo alla qualifica che rivestiva prima dell'infortunio.

Dal 1° luglio 1969, la rendita di cui al *regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765*<sup>59</sup>, e successive modificazioni e integrazioni, liquidata all'agente inabile, gli è direttamente corrisposta anche se l'infortunio è avvenuto anteriormente a tale data.

<sup>57</sup> Limite elevato fino al compimento del 65° anno dall'art. 1 D.Lgs. 30-12-1992 n. 503

<sup>58</sup> Articolo così sostituito dal primo comma dell'art. 7, L. 28 marzo 1968, n. 376. Il secondo comma del citato art. 7 ha disposto, inoltre, che la nuova norma ha effetto dal 1° luglio 1969. Successivamente, il predetto art. 28 è stato abrogato dall'art. 43, L. 29 ottobre 1971, n. 889, con effetto dal 1° luglio 1969, e sostituito dall'art. 37 della stessa legge che ha così sostituito l'articolo 7, L. 28 marzo 1968, n. 376.

<sup>59</sup> Norme sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Vedi il relativo testo unico emanato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

All'agente iscritto obbligatoriamente o volontariamente al Fondo alla data di entrata in vigore della presente legge è restituito - a domanda o, al più tardi, in occasione della liquidazione della pensione a carico del Fondo ovvero, qualora alla data dell'esonero non spetti la pensione, in occasione della liquidazione della posizione assicurativa - il capitale accumulato mediante le somme depositate dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro presso lo Istituto nazionale della previdenza sociale, aumentato degli interessi maturati durante il periodo in cui il deposito ha avuto luogo calcolato, al tasso annuo del 4,50 per cento.

**Art. 29<sup>60</sup>** - L'accertamento dei requisiti fisici degli agenti è eseguito da medici di fiducia della azienda.

L'agente o chi abbia titolo di preferenza, a termini dell'art. 9, può ottenere un nuovo accertamento della inabilità, purché ne presenti domanda corredata da certificato medico motivato, entro 10 giorni dalla partecipazione del primo giudizio. Nel nuovo accertamento, da eseguirsi entro dieci giorni dalla richiesta, l'agente ha facoltà di farsi assistere, a sue spese, da medici di sua fiducia, in numero pari a quelli dell'azienda.

In caso di mancato accordo il giudizio è deferito al collegio composto dai sanitari predetti, presieduto da un medico scelto dell'Ufficio sanitario provinciale.

Il collegio deve emettere il suo giudizio entro 15 giorni prorogabili di altri 15 nel caso che l'agente debba essere sottoposto a speciali osservazioni. Di regola gli accertamenti sanitari devono essere eseguiti presso l'azienda.

Il rapporto di lavoro non si interrompe durante il periodo dell'accertamento sanitario salvo che da giudizio definitivo non risulti confermata l'inabilità.

Qualora l'agente senza giustificati motivi non si presenti al nuovo accertamento di cui al 2° comma od al giudizio di cui al 3° comma del presente articolo, s'intende che egli rinuncia alla sua richiesta.

**Art. 30** - Le dimissioni volontarie devono essere presentate per iscritto; esse non hanno valore finché non sono accertate dall'azienda; l'accettazione è deliberata entro un mese dalla presentazione salvo che il richiedente sia in corso in mancanze per cui sia passibile della destituzione nel qual caso l'azienda ha in facoltà di sospenderle o di respingerle.

L'agente dimissionario, fino a quando le sue dimissioni non siano state accettate ha l'obbligo di continuare a prestare regolare servizio.

L'azienda può ritenere d'ufficio come dimissionario l'agente che rifiuti di raggiungere la residenza assegnatagli, o quello che abbia perduta la cittadinanza italiana.

**Art. 31** - Gli agenti collocati in aspettativa per ragioni di servizio militare, anche nella M.V.S.N. e per cariche sindacali, a norma degli artt. 24 e 25, sono riammessi, dopo ottenuto il congedo, nella posizione che avevano in precedenza o in altra equivalente, sempreché ne facciano domanda entro un mese da congedo o dalla cessazione della carica, conservino la idoneità fisica richiesta dal regolamento e nel caso di servizio militare abbiano riportata la dichiarazione di buona condotta ed esibiscano il foglio matricolare.

Agli agenti richiamati sotto le armi per qualsiasi motivo viene corrisposto lo stipendio o la paga, sotto deduzione dello stipendio o sussidio corrisposto dallo Stato al richiamato od alla sua famiglia.

[Le disposizioni del precedente comma si applicano anche, nel caso di richiamo obbligatorio, ai militari della Milizia volontaria per la sicurezza nazionale].<sup>61 62</sup>

**Art. 32** - È corrisposto lo stipendio o paga, per tutta la necessaria durata dell'assenza, dedotte le indennità spettanti a sensi di legge, agli agenti che siano chiamati a prestare servizio come giurati ed a quelli che siano citati come testimoni:

- a) a richiesta dell'azienda in cause civili;
- b) a richiesta del pubblico ministero, dell'imputato o dell'azienda in procedimenti penali, nei quali l'azienda sia citata come civilmente responsabile;

---

<sup>60</sup> Vedi anche art. 2 L. 270/88

<sup>61</sup> Disposizioni abrogate.

<sup>62</sup> Vedi, L. 3 maggio 1955, n. 370

c) a richiesta del pubblico ministero o dell'azienda in procedimenti penali, per reati commessi in danno dell'azienda stessa o nei quali essa sia comunque parte lesa, denunciante, querelante o costituita parte civile;

d) nelle inchieste di cui alla legge relativa agli infortuni sul lavoro, avvenuti in occasione del servizio.

È pure corrisposto l'intero stipendio o paga per tutta la durata necessaria dell'assenza:

1° all'agente leso in un infortunio sul lavoro, ve già come infortunato non riceva l'intero stipendio o paga od quelli scelti dal pretore per rappresentarlo, quando siano citati per l'inchiesta sull'infortunio;

2° agli agenti sottoposti a giudizio penale siccome imputati di infortunio sul lavoro in danno di altri agenti, quando siano citati a comparire davanti all'autorità giudiziaria e sempre quando risultino irresponsabili dei fatti;

3° agli agenti che si recano alla pretura per asseverare verbali di contravvenzione o per rendere testimonianza nel relativo procedimento.

Agli agenti citati come testimoni per cause non contemplate nei precedenti alinea ed anche non attinenti al servizio, decide il direttore caso per caso se, in quale misura e per quanto tempo, debba essere corrisposto lo stipendio o paga durante l'assenza.

In ogni caso le ragioni delle assenze stesse devono essere debitamente comprovate.

Le assenze contemplate nel presente articolo, per le quali è corrisposto in tutto od in parte lo stipendio o paga, non sono computate fra i congedi di cui all'art. 22.

**Art. 33** - Il personale che ha gestione di danaro o di materiali può essere obbligato al deposito di una cauzione, il cui importo e le cui modalità di versamento sono stabilite dalla azienda, secondo l'importanza della gestione affidata all'agente.

Le cauzioni versate in danaro o titoli o formate con trattenute mensili sullo stipendio o salario, vengono depositate od investite d'accordo coll'agente, a cui favore decorrono gli interessi.

L'azienda ha facoltà di prelevare direttamente dalla cauzione l'importo di qualunque perdita, rimanenza, debito, anticipazione e gli indennizzi degli altri danni di qualsiasi natura, che l'agente possa avere recato all'azienda.

**Art. 34** - Agli agenti e loro famiglie vengono concessi annualmente, sulle linee esercitate dall'azienda, biglietti di viaggio e buoni per trasporto di bagaglio gratuito od a prezzo ridotto.

In relazione alle speciali condizioni degli agenti e persone di famiglia rispetto alla residenza od ai bisogni, l'azienda concede, su una o più delle linee da essa esercitate, permanenti di viaggio per provviste viveri, per istruzione, per ragioni di cura o per altre ragioni che ne giustifichino la concessione.

Nelle aziende in cui, per le particolari convenzioni con l'Amministrazione delle ferrovie dello Stato, sono concessi biglietti gratuiti di servizio per un solo viaggio, sono ripartiti fra gli agenti i biglietti stessi, esclusione fatta di quelli occorrenti per le necessità di servizio della azienda.

Agli agenti delle tranvie urbane sono concessi biglietti di libera circolazione sulle linee urbane esercitate dall'azienda cui sono addetti. Agli agenti addetti a servizi tranviari di carattere promiscuo urbano ed intercomunale, è concesso il biglietto di libera circolazione sulla rete urbana quando essi dimorano nella zona servita dalla rete stessa; quando risiedono fuori di tale zona è invece accordato ad essi il libero transito sulla linea o sulle linee che conducono alla località di dimora dell'agente.

L'azienda stabilisce con ordine generale di servizio, ostensibile al personale, le norme per le concessioni di cui al presente articolo.

**Art. 35** - Gli orari di servizio sono approvati dalle competenti autorità a norma delle disposizioni vigenti<sup>63</sup>.

**Art. 36** - Durante le assenze dal servizio disciplinate dagli artt. 22, 23, 24, 25, 28, 31, 32, 42, 46 del presente regolamento e durante le assenze arbitrarie, si intendono assorbiti i giorni di riposo pagato, che cadono nei predetti periodi di assenza.

---

<sup>63</sup> Vedi, sugli orari e sui turni di servizio, il R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328, e la L. 14 febbraio 1958, n. 138.

## TITOLO VI DISPOSIZIONI DISCIPLINARI<sup>64 65</sup>

**Art. 37** - Le punizioni che si possono infliggere agli agenti sono le seguenti:

- 1° la censura, che è una riprensione per iscritto;
- 2° la multa, che è una ritenuta dello stipendio o della paga; può elevarsi fino all'importo di una giornata di mercede ed è devoluta al fondo di riserva della Cassa soccorso;
- 3° la sospensione dal servizio, che ha per effetto di privare dello stipendio o paga l'agente che ne è colpito, per una durata che può estendersi a 15 giorni od, in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- 4° la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga, per la durata di tre o sei mesi od un anno per le aziende presso le quali siano stabiliti aumenti periodici dello stesso stipendio o paga;
- 5° la retrocessione;
- 6° la destituzione.

La multa è applicabile anche agli agenti ordinari<sup>66</sup> e straordinari<sup>67</sup>.

Con deliberazione del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54, agli agenti può essere inflitto, come punizione accessoria, quando vi siano ragioni di incompatibilità locali e nei casi previsti dal presente regolamento, il trasloco punitivo, che priva l'agente delle indennità regolamentari, salvo il rimborso delle spese vive.

**Art. 38** - L'Azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, sia praticando ritenute sui loro stipendi o paghe, nei limiti consentiti dalle leggi vigenti, sia esercitando le azioni che le competono secondo il diritto comune, dopo aver accertato chi abbia causato il danno e l'entità dello stesso.

Tali trattenute sullo stipendio o sulla paga, quando superino le lire 5000, non possono essere effettuate senza il consenso del competente Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, che delibera anche sulla misura del risarcimento, dopo avere inteso le parti.

Qualora esista sentenza passata in giudicato, con la quale sia stata riconosciuta la responsabilità di uno o più agenti, le trattenute possono essere effettuate direttamente dalla azienda.

Analogamente possono essere direttamente effettuate dall'azienda le trattenute che si riferiscono a mancate od incomplete esazioni nonché a differenze contabili<sup>68</sup>.

**Art. 39** - Indipendentemente dalle punizioni di cui all'art. 37 e dal disposto dell'art. 3, gli agenti addetti alla scorta dei treni, nei quali siano state segnalate per tre volte sottrazioni o manomissioni di bagagli o merci, vengono adibiti ad altre attribuzioni, quando anche non siano imputabili che di poca diligenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per l'applicazione di tali disposizioni è tenuto conto delle sottrazioni o manomissioni verificatesi solo nel periodo di tre anni, precedente al tempo in cui si è constatata l'ultima sottrazione o manomissione.

A tal fine è fatta speciale annotazione:

- a) di qualsiasi manomissione o sottrazione avvenuta in spedizioni di bagagli o merci, tanto a lungo quanto a breve percorso, qualora l'intero percorso sia effettuato sotto la scorta dello stesso personale;
- b) delle manomissioni o sottrazioni verificatesi in spedizioni di merci o bagagli, che nel loro percorso siano state soggette a riconsegna e giacenza nei transiti, e così pure delle sottrazioni o manomissioni che in qualsiasi modo siasi constatate in occasione di eccezionale affluenza di merci nella ricorrenza di grandi solennità, come feste natalizie e di Capo d'anno.

<sup>64</sup>Vedi art. 4 L. n. 146/90, che prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di sciopero illegittimo.

<sup>65</sup> Vedi art. 7 della legge n. 300/70, che ha modificato parzialmente il presente Titolo VI come segue: la multa, con riferimento a ciascuna infrazione, non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione; la sospensione è stata fissata nella misura massima di 10 giorni.

<sup>66</sup> La categoria del personale ordinario è stata soppressa.

<sup>67</sup> Ora personale avventizio

<sup>68</sup> Articolo così modificato dall'art. 1, L. 3 novembre 1952, n. 1982.

Ogni singola annotazione di cui al predetto comma *a*) e ogni due annotazioni di cui al predetto comma *b*) hanno rispettivamente il valore di una nel computo delle manomissioni o sottrazioni, delle quali, agli effetti della presente disposizione, devesi tener conto.

**Art. 40** - La censura, che ha un carattere di preliminare richiamo, si infligge all'agente che commette in servizio mancanze lievi non specificate negli articoli successivi, e nei casi di inadempienze agli ordini superiori o alle disposizioni regolamentari, commesse senza l'intenzione di offendere persone o cose dell'azienda.

**Art. 41** - Si incorre nella multa:

- 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio che non abbiano recato danno al servizio;
- 2) per irregolarità di servizio, abusi e negligenze, quando non abbiano carattere di gravità o non dipendano da proposito deliberato;
- 3) per assenze arbitrarie, che non superino un giorno e non abbiano recato danno al servizio;
- 4) per inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o la malaria o di altre disposizioni congeneri, sia che la mancanza abbia prodotto danno solo al colpevole sia che non abbia prodotto danno ad alcuno.

Nei casi previsti dal paragrafo 3, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio e della paga per la durata della assenza.

**Art. 42** - Si incorre nella sospensione:

- 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio quando abbia recato danno al servizio;
- 2) per contegno inurbano o scorretto verso il pubblico;
- 3) per avere commesso atti irrispettosi verso i funzionari dipendenti dall'Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili, verso i superiori o l'azienda o per non avere altrimenti osservato i doveri di subordinazione, quando le mancanze non assumano una figura più grave;
- 4) per alterchi, ingiurie verbali o disordini sui treni, lungo le linee, nei locali della azienda e dipendenze;
- 5) per essersi presentato ad assumere servizio in stato di ubriachezza;
- 6) per avere mancato di trasferirsi, senza legittimo impedimento, nel termine prefisso, dove fu ordinato dai superiori;
- 7) per simulazione di malattia o per sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio;
- 8) per assenze arbitrarie di durata maggiore di un giorno e non superiore a cinque;
- 9) per irregolarità nei viaggi o trasporti in genere, quando non rivestano carattere di frode;
- 10) per volontario inadempimento dei doveri di ufficio o per negligenza, la quale abbia apportato danni al servizio o agli interessi dell'azienda;
- 11) per non avere osservato o fatto osservare le misure di prevenzione contro gli infortuni o la malattia ed altre disposizioni congeneri, quando la mancanza abbia prodotto danni ad altre persone;
- 12) per essere stato sorpreso in stato di ubriachezza nel disimpegno di funzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- 13) per rifiuto di risposte precise e categoriche da parte di chi è interrogato come testimonia nei procedimenti amministrativi, sempre che le domande si riferiscano a questioni di servizio;
- 14) per dimostrazioni di scherno o di disprezzo ai superiori od agli atti dell'azienda, sia per iscritto che in presenza di testimoni;
- 15) per alterchi con vie di fatto, ingiurie verbali, disordini, risse o violenze sui treni, lungo le linee, nei locali dell'azienda o loro dipendenze;
- 16) per mancanze da cui siano derivate irregolarità nell'esercizio o da cui avrebbe potuto derivare danno alla sicurezza dell'esercizio;
- 17) per ritardato versamento o consegna di valori od oggetti derivanti da colpevole negligenza o da altra causa non dolosa;
- 18) per avere rivolte accuse infondate, specialmente se a mezzo di scritti anonimi od ingiurie scritte, contro gli altri agenti dell'azienda;
- 19) per avere ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;

20) per avere domandato mance o regali in qualsiasi caso, oppure per averne accettati allo scopo di procurare vantaggi ad estranei in ogni ramo di servizio, quando la mancanza non assuma figura più grave.

Può essere inflitto come punizione accessoria, a norma dell'art. 37, il trasloco punitivo, quando si sia prodotta incompatibilità di permanenza nel luogo di residenza.

Nei casi previsti ai paragrafi dal 1° al 12° compreso, la sospensione può estendersi fino a 5 giorni e negli altri casi fino a 15 giorni. Verificandosi recidiva entro sei mesi, la durata della sospensione può essere aumentata di un terzo rispettivamente sino a 8 e 20 giorni.

Nei casi previsti dai paragrafi 5° ed 8°, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o dalla paga per le giornate di assenza.

**Art. 43** - Si incorre nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:

- 1) per falso deposto o calcolata reticenza nelle risposte, in caso d'inchiesta su irregolarità di servizio allo scopo di occultare la verità per giovare ad altri agenti;
- 2) per assenze arbitrarie fino a cinque giorni, avvenute nonostante divieto da parte dei superiori;
- 3) per rifiuto di obbedienza ad ordini attinenti al servizio, minacce od ingiurie gravi verso i superiori od altre mancanze congeneri;
- 4) per calunnie o diffamazioni verso l'azienda o verso altri agenti, benché non superiori di grado ed in quest'ultimo caso quando possa derivarne qualsiasi danno al servizio;
- 5) per contravvenzioni alle disposizioni dell'art. 5 o per occupazioni che possano risultare in contrasto coi doveri d'ufficio.

La proroga ha per effetto di ripercuotersi su tutti gli aumenti dovuti all'agente dopo quello che con tale punizione resta per primo ritardato.

Ove però l'agente ne sia riconosciuto meritevole, l'azienda ha facoltà di togliere l'effetto della ripercussione, accorciando di tre o sei mesi o di un anno, a seconda della proroga inflitta, il periodo di tempo normale necessario per il raggiungimento di uno degli aumenti successivi.

L'azienda può esercitare questa facoltà in ogni tempo, ma non mai prima che l'agente punito abbia avuto ritardato, dopo l'applicazione della punizione, il primo aumento spettantegli, salvo il caso che l'agente sia stato, prima di subire il ritardo, promosso di grado.

Per gli agenti provvisti dello stipendio o paga massima del loro grado e per quelli che non hanno diritto ad aumenti a periodo fisso, alla proroga è sostituita la riduzione dello stipendio o paga a quello immediatamente inferiore, per un periodo di tempo uguale a quello della proroga.

Nei casi previsti dal paragrafo 2°, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o della paga per le giornate di assenza.

Al personale dipendente da aziende presso le quali non siano stabiliti aumenti periodici di stipendio o paga sarà applicata, per le mancanze previste dal presente articolo, la sospensione, la cui durata potrà essere aumentata fino a un terzo. Nel caso previsto al n. 2 del presente articolo si applica altresì la disposizione dell'ultimo comma dell'art. 42.

**Art. 44** - Si incorre nella retrocessione:

- 1) per falso deposto o calcolata reticenza nelle risposte ai superiori, allo scopo di occultare la verità per nuocere ad altri agenti;
- 2) per avere recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni, con non grave danno del materiale, delle persone e delle cose;
- 3) per trascuratezza abituale nell'esercizio delle proprie mansioni che rechi danno all'azienda, o per trascuratezza che abbia recato grave danno all'azienda;
- 4) per inabilità od incompatibilità all'esercizio del proprio ufficio, sopraggiunte per motivi imputabili all'agente;
- 5) per contravvenzioni commesse o facilitate in ragione dell'ufficio alle leggi e ai regolamenti in materia di dogane, dazi, posta, monopoli e sanità pubblica.

Per effetto della retrocessione gli agenti vengono trasferiti al grado immediatamente inferiore; però quando il provvedimento stesso viene applicato, a norma dell'art. 55, in sostituzione della destituzione può farsi luogo eccezionalmente alla retrocessione di due gradi; e quando trattasi di togliere o non ridare le funzioni nelle quali fu commessa la mancanza da punirsi, oppure di rimettere gli agenti nelle fun-

zioni esercitate prima che siano stati promossi al grado da cui debbano essere retrocessi, viene assegnato quel grado che risulta necessario secondo la tabella graduatoria.

Per gli agenti, per i quali la retrocessione non è possibile, si fa luogo alla sospensione estensibile fino a 30 giorni con o senza trasloco punitivo cogli stessi effetti della retrocessione per quanto riguarda il disposto dell'art. 50 e dell'alinea seguente.

Alla retrocessione va sempre aggiunta la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o paga, per la durata di tre o di sei mesi.

Dopo trascorso almeno un anno dalla retrocessione, gli agenti che ne siano ritenuti meritevoli possono ottenere la reintegrazione, per effetto della quale è restituita a ciascuno la qualifica che prima rivestiva, fermi restando gli effetti della pena accessoria della proroga, e salva la facoltà nell'azienda di farne cessare la ripercussione, ai sensi del terzo e quarto comma dell'art. 43.

**Art. 45 - Incorre nella destituzione:**

- 1) chi si rende colpevole di offesa contro la persona del Re, dei Principi della Real Casa, del Capo del Governo e contro il Regime;
- 2) chi simula aggressioni, attentati, contravvenzioni od altri fatti congeneri, o comunque adopera artifici o si vale della propria condizione od autorità per recar danno altrui, per procurarsi o far lucrare ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti, ancorché non ne siano derivati inconvenienti di servizio;
- 3) chi, nei casi previsti dall'art. 314 del Codice penale<sup>69</sup>, abbia recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni con danno delle persone o grave danno del materiale;
- 4) che, nonostante restituzione, scientemente si appropri o contribuisca a che altri si appropri di somme, valori, materiale od oggetti spettanti all'azienda, o ad essa affidati per qualsiasi causa; o scientemente, e nonostante restituzione, defraudi o contribuisca a che altri defraudi l'azienda dei suoi averi, diritti o interessi, anche se tali mancanze siano rimaste allo stato di tentativo;
- 5) chi dolosamente percepisca somme indebite a carico del pubblico;
- 6) chi, per azioni disonorevoli od immorali, ancorché non costituiscano reato o trattisi di cosa estranea al servizio, si renda indegno della pubblica stima;
- 7) chi sia incorso in condanna penale, sia pure condizionale, per delitti, anche mancati o solo tentati, o abbia altrimenti riportata la pena della interdizione dai pubblici uffici;
- 8) chi, dolosamente, rechi o tenti recar danno all'azienda nei contratti per lavori, provviste, accolti e vendite o in qualunque altro ramo del servizio;
- 9) chi, scientemente e per qualsiasi motivo, altera o falsifica biglietti di viaggio o altri documenti di trasporto, altera, falsifica, sottrae o distrugge documenti di servizio, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che possano comunque interessare;
- 10) chi, anche senza fine di lucro, viola un segreto di ufficio, la cui divulgazione possa riuscir di pregiudizio agli interessi dell'azienda o di altri agenti comunque interessati, qualora la notizia non sia una denuncia di violazione dei regolamenti o delle leggi inerenti al funzionamento dell'esercizio o di fatti costituenti comunque un reato;
- 11) chi si rende colpevole di vie di fatto contro superiori o di altri atti di grave insubordinazione;
- 12) chi, durante il servizio in funzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio, è trovato in stato di ubriachezza; o chi, anche se non addetto a tali funzioni, venga trovato abitualmente in stato di ubriachezza;
- 13) chi trasgredisce scientemente le istruzioni e le cautele prescritte nei il trasporto delle materie infiammabili od esplosivi, benché non ne sia derivato alcun danno;
- 14) chi per mancanza di diligenza è causa di incendi a danno dell'azienda;
- 15) chi altera dolosamente i piombi;
- 16) chi sta arbitrariamente assente dal servizio oltre cinque giorni, nel qual caso la destituzione decorre dal primo giorno dell'assenza arbitraria;
- 17) chi, senza giustificazione di una causa di forza maggiore, non restituisce o restituisce manomessi i gruppi, i bagagli, le merci o i materiali in genere avuti in consegna, custodia o sorveglianza;

---

<sup>69</sup> Ora, art. 430 c.p. del 1930

- 18) chi, facendo parte del personale viaggiante oppure essendo addetto al ricevimento, alla manipolazione o custodia di bagagli, merci, valori o generi di magazzino, o anche alla lavorazione o manipolazione di materiali, ricusi di assoggettarsi o tenti di sottrarsi alle visite personali da eseguirsi sia da ufficiali od agenti di pubblica sicurezza, sia, in qualunque luogo pertinente all'azienda, anche da agenti di questa a ciò incaricati;
- 19) gli agenti indicati nel paragrafo precedente, che siano trovati muniti di ordigni od oggetti atti a perpetrare o mascherare manomissioni, i quali non siano fra quelli di cui possa essere giustificato il possesso;
- 20) chi, avendo avuto cognizione o conoscenza da chi siano stati perpetrati furti o manomissioni di bagagli o merci o di qualsivoglia altro oggetto, di spettanza dell'azienda o ad essa affidato per qualsiasi causa, ne abbia deliberatamente occultato ai superiori il nome e le circostanze di fatto.

**Art. 46** - Gli agenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che comunque trovansi in stato d'arresto, o siano implicati in fatti che possano dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono, a giudizio insindacabile di chi ne ha la facoltà a termini dell'alinea seguente, essere sospesi in via preventiva dal soldo e dal servizio.

La sospensione preventiva è di massima disposta dal direttore.

La sospensione preventiva dura, di regola, finché sia cessata o risolta la causa che la motivò.

Però gli agenti sospesi in via preventiva possono in ogni tempo e a giudizio dell'azienda essere destinati temporaneamente, dietro loro domanda o consenso, finché dura il relativo procedimento disciplinare, ad attribuzioni diverse od anche inferiori a quelle inerenti al proprio grado, conservando in tal caso lo stipendio o paga, sempre che l'agente non risulti tassativamente e scientemente colpevole.

Alla famiglia dell'agente sospeso dallo stipendio o paga in via preventiva spetta un assegno alimentare corrispondente alla metà dello stipendio o della paga per la durata della sospensione, comprese le indennità fisse. La concessione dell'assegno alimentare è facoltativa per l'azienda, in caso di arresto non dovuto a causa di servizio.

Nel caso di sospensione disposta per procedimento disciplinare o per arresto dovuto a cause di servizio, l'agente ha diritto all'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione, sempreché sia assolto per non aver commesso il fatto, per inesistenza di reato o perché il fatto non costituisce reato<sup>70</sup>.

**Art. 47** - Gli agenti in prova, che incorrano in una delle mancanze indicate negli artt. 42 a 45 del presente regolamento, possono essere licenziati in qualunque momento senza compenso alcuno.

La deliberazione del licenziamento è di competenza del direttore e deve essere preceduta dalla constatazione delle mancanze e loro contestazioni agli incolpati, senza che sia necessaria l'effettuazione di una formale inchiesta né il giudizio consultivo del Consiglio di disciplina.

Gli agenti in prova licenziati non possono essere riammessi in servizio.

**Art. 48** - Al colpevole di più mancanze che vengono giudicate contemporaneamente, si applica la sanzione disciplinare comminata per la mancanza più grave.

Per le mancanze commesse da due o più agenti in seguito a concerto fra loro, la punizione è aumentata di un grado a tutti i colpevoli.

Si applica la punizione di grado immediatamente inferiore a quello stabilito per la mancanza, quando la medesima sia rimasta allo stato di tentativo, salvi i casi per cui è disposto diversamente.

**Art. 49** - I mandanti, gli istigatori ed i complici, in mancanze previste dal presente regolamento, sono puniti alla pari degli autori principali.

Soggiace parimenti alla stessa punizione, comminata pel colpevole in primo grado, chi, avendone l'obbligo omette deliberatamente di denunciare ai superiori fatti costituenti mancanze gravi previste dal presente regolamento.

---

<sup>70</sup>La Corte Costituzionale, con sentenza 22-28 novembre 1973, n. 168, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui esclude in ogni caso dal diritto all'«indennizzo» l'agente sospeso in via preventiva e successivamente assolto in sede di procedimento penale per insufficienza di prove. La stessa Corte, con sentenza 14-27 giugno 1989, n. 356, ha dichiarato la illegittimità dell'ultimo comma dell'art. 46, nella parte in cui esclude, in ogni caso, dal diritto all'indennizzo l'agente sospeso in via preventiva e successivamente prosciolto in sede di procedimento penale per amnistia.

**Art. 50** - La recidiva entro un anno di mancanze previste negli artt. 42, 43 e 44 può dar luogo all'applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta.

**Art. 51** - Le punizioni per le mancanze di cui agli artt. 40 e 41 sono inflitte dai superiori locali all'uopo delegati dal direttore, secondo gli ordinamenti in vigore, senza speciali formalità di procedura, ma sentite le giustificazioni degli incolpati.

**Art. 52** - Le punizioni per le mancanze di cui all'art. 42 sono inflitte, previo accertamento dei fatti costituenti la mancanza e loro contestazione all'incolpato, dal direttore o da chi ne esercita le funzioni.

**Art. 53** - In base ai rapporti che pervengono alla Direzione od agli uffici incaricati del servizio disciplinare, il direttore, o chi da esso delegato, fa eseguire, per mezzo di uno o più funzionari, le indagini e le constatazioni necessarie per l'accertamento di fatti costituenti le mancanze.

Nel caso in cui l'agente sia accusato di mancanza, per la quale sia prevista la retrocessione o la destituzione, i suddetti funzionari debbono contestare all'agente i fatti di cui è imputato, invitandolo a giustificarsi.

I funzionari, eseguite le indagini, debbono presentare una relazione scritta nella quale riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le considerazioni concernenti tutte quelle speciali circostanze che possono influire sia a vantaggio, sia ad aggravio dell'incolpato e quindi espongono le conclusioni intese a determinare, secondo il proprio convincimento morale, le mancanze accertate ed i responsabili di esse.

Alla relazione saranno allegati tutti gli atti concernenti il fatto, comprese le deposizioni firmate dai rispettivi deponenti od interrogati. Se questi non possono o non vogliono firmare, dovranno indicarne il motivo.

In base alla relazione presentata, il direttore, o chi da esso delegato, esprime per le punizioni, di cui agli artt. 43 a 45, l'opinamento circa la punizione da infliggere.

Quante volte il direttore ritenga incompatibile, a termini dell'art. 46, la permanenza dell'agente in servizio, può ad esso applicare la sospensione preventiva fino a che sia intervenuto il provvedimento disciplinare definitivo.

L'opinamento è reso noto agli interessati con comunicazione scritta personale.

Gli agenti interessati hanno diritto, entro cinque giorni dalla detta notifica, di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, in mancanza delle quali, entro il detto termine, il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo.

Nel caso in cui l'agente abbia presentate le Sue giustificazioni nel termine prescritto, ma queste non siano state accolte, l'agente ha diritto, ove lo creda, di chiedere che per le punizioni, sulle quali, ai sensi del seguente articolo, deve giudicare il Consiglio di disciplina, si pronunci il Consiglio stesso.

Tale richiesta, che deve essere fatta nel termine perentorio di dieci giorni da quello in cui gli è stata confermata dal direttore la punizione opinata, sospende l'applicazione della punizione fino a che non sia intervenuta la decisione del Consiglio stesso.

**Art. 54** - Le punizioni per le mancanze di cui agli artt. 43, 44 e 45 sono inflitte con deliberazione del Consiglio di disciplina costituito presso ciascuna azienda o ciascuna dipendenza da azienda con direzione autonoma:

- 1) da un presidente nominato dal direttore dell'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e trasporti in concessione e scelto preferibilmente tra i magistrati;
- 2) da tre rappresentanti effettivi dell'azienda designati, su richiesta del Ministero dei trasporti (Ispettorato generale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione), dall'organo che legalmente rappresenta l'azienda e scelti tra i consiglieri di amministrazione o tra i funzionari con facoltà, in mancanza, di conferire ad altri l'incarico;
- 3) da tre rappresentanti effettivi del personale, designati dalle Associazioni sindacali nazionali dei lavoratori numericamente più rappresentative, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e scelti, con precedenza, tra gli agenti appartenenti all'azienda.

Per ciascuno dei rappresentanti di cui al comma precedente è nominato negli stessi modi un supplente. Alla nomina dei rappresentanti aziendali e del personale provvede il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per i trasporti, nonché con il Ministro per l'interno quando

trattasi di personale di pubblici trasporti in concessione od in esercizio ad aziende municipalizzate a Comuni, Province, Regioni e relativi Consorzi<sup>71</sup>.

Il Consiglio di disciplina è convocato dal presidente entro 15 giorni dalla domanda della parte interessata; ove alla prima convocazione non si presentino tutti i suoi componenti, il presidente indice una nuova riunione entro i successivi quindici giorni.

L'azienda è tenuta a rimborsare le spese di viaggio e di soggiorno al presidente quando questi risieda in località diversa da quella ove si riunisce il Consiglio di disciplina.

I componenti il Consiglio di disciplina, costituito presso ciascuna azienda ferroviaria, tramviaria e di navigazione interna, salvo che non siano revocati, durano in carica un quinquennio e possono essere riconfermati<sup>72</sup>.

I componenti il Consiglio predetto che siano nominati entro il quinquennio scadono con lo scadere di questo.<sup>73</sup>

**Art. 55** - Le autorità competenti a giudicare delle singole mancanze possono, a seconda delle circostanze e nel loro prudente criterio, applicare una punizione di grado inferiore a quella stabilita per le mancanze stesse.

Quando, per effetto di questo articolo, in luogo della destituzione si infligge la retrocessione, la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga o la sospensione dal servizio, a tali provvedimenti può essere aggiunto, come punizione accessoria e con le norme dell'art. 37, il trasloco punitivo.

Le punizioni inflitte possono essere condonate, commutate o diminuite per deliberazione delle stesse autorità competenti a giudicare delle mancanze relative.

**Art. 56** - Per mettere il Consiglio di disciplina in grado di deliberare, il direttore trasmette al presidente la relazione e gli atti indicati all'articolo 53.

Quando la relazione abbia concluso per l'accertamento di una mancanza passibile della destituzione il direttore provvede preventivamente perché l'inculpato possa prendere personalmente visione degli allegati alla relazione stessa e stabilisce all'uopo, secondo le circostanze, il modo e i termini. Contemporaneamente assegna all'inculpato il termine utile, non maggiore di cinque giorni, per presentare le sue ulteriori osservazioni.

**Art. 57** - Il Consiglio di disciplina, pel migliore adempimento del suo mandato, può in qualunque stadio del procedimento ordinare od eseguire direttamente supplementi d'indagini, interrogare gli incolpati od ammetterli a presentare per iscritto ulteriori loro difese.

Art. 58<sup>74</sup> - Le decisioni del Consiglio di disciplina sono definitive, e divengono esecutive dopo che l'azienda le ha notificate all'agente. La notifica deve essere fatta entro dieci giorni dalla data di comunicazione della decisione all'azienda.

Contro le decisioni del Consiglio di disciplina è ammesso ricorso al Consiglio di Stato in sede giurisdizionale per i motivi indicati all'art. 26 del testo unico 26 giugno 1924, n. 1045 .

Contro le punizioni la cui decisione è di competenza del direttore o del capo servizio, l'agente punito può ricorrere rispettivamente al Consiglio di amministrazione dell'azienda od al direttore, purché presenti il ricorso per la via gerarchica entro 15 giorni da quello in cui gli fu data partecipazione per i-

---

<sup>71</sup> Gli attuali commi primo, secondo e terzo, che hanno sostituito l'originario comma primo per effetto dell'art. 2, L. 3 novembre 1952, n. 1982, sono stati così modificati dalla L. 5 marzo 1963, n. 390.

<sup>72</sup> Comma aggiunto dall'art. 3, L. 1 agosto 1941, n. 1063

<sup>73</sup> 40. Comma aggiunto dall'art. 3, L. 1 agosto 1941, n. 1063.

<sup>74</sup> Le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato con due sentenze innovative per il settore (S.U. n. 460/05 e 9939/05) la giurisdizione del giudice ordinario per le controversie disciplinari del personale autoferrottraviario.

Di seguito si riporta la Massima della Cassazione Civile Sez. U., sent. n. 460 del 13 Gennaio 2005 "Le controversie in materia di sanzioni disciplinari per gli addetti al servizio pubblico di trasporto in concessione, attribuite al Giudice amministrativo dall'art. 58 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, Allegato A), appartengono alla cognizione del Giudice ordinario, stante l'implicita abrogazione per incompatibilità, sin dall'operatività della disposizione originaria dell'art. 68 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, della persistente giurisdizione del Giudice amministrativo prefigurata dal citato art. 58 R.D. 8 gennaio 1931, n. 148".

scritto del provvedimento relativo. Nei casi previsti nei punti 5 e da 13 a 20 dell'art. 42 l'agente punito può ricorrere con le modalità di cui sopra al Consiglio di disciplina<sup>75</sup>.

L'autorità competente stabilisce caso per caso se e quali nuove indagini siano necessarie per poter decidere con piena cognizione di causa.

Il ricorso non sospende l'esecuzione del provvedimento<sup>76</sup>.

## **TITOLO VII PREVIDENZA**

**Art. 59** - L'azienda provvede alla previdenza del personale con la iscrizione degli agenti alla Cassa nazionale per le assicurazioni sociali o alla Cassa speciale di previdenza, purché regolarmente approvata.

La Direzione è tenuta a pubblicare ogni principio di anno e non oltre il 31 marzo il prospetto delle tratte e dei versamenti fatti per ciascun agente all'Istituto di previdenza. I versamenti debbono essere in regola al 31 dicembre dell'anno precedente

Allegato B)<sup>77</sup>

### **[STATUTO – TIPO DELLE CASSE DI SOCCORSO PER IL PERSONALE]**

## **LEGGE 22 FEBBRAIO 1934, n. 370**

### ***RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE***

#### **CAPO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Art. 1**

Al personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive, salvo le eccezioni stabilite dalla presente legge.

Le disposizioni della presente legge non si applicano:

1. al personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia;
2. alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
3. ai lavoranti al proprio domicilio;
4. al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di una azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
5. al personale navigante<sup>78</sup>;
6. al personale addetto alla pastorizia brada<sup>79</sup>;
7. ai lavoranti a compartecipazione compresi i mezzadri ed i coloni parziari.

<sup>75</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 4-8 marzo 1996, n. 62, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 58, secondo comma dell'allegato A, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost. La stessa Corte, con successiva ordinanza 27-29 settembre 2004, n. 301, ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 58, allegato A) sollevata in riferimento agli articoli 3 e 24 Cost..

<sup>76</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 24 aprile-7 maggio 2002, n. 161, ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 1, della L. 24 maggio 1952, n. 628, degli articoli 1, 3 e 4 della L. 22 settembre 1960, n. 1054 e dell'art. 58, allegato A, al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.. La stessa Corte, con successiva ordinanza 24 ottobre - 7 novembre 2002, n. 439, ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 1 della legge 24 maggio 1952, n. 628, degli articoli 1, 3 e 4 della legge 22 settembre 1960, n. 1054 e dell'art. 58 dell'allegato A al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 sollevata in riferimento all'art. 3 Cost.

<sup>77</sup> L'Allegato B al presente decreto, comprendente gli articoli da 1 a 21, è stato abrogato dal comma 148 dell'art. 1, L. 30 dicembre 2004, n. 311.

<sup>78</sup> La Corte Costituzionale, con sentenza 19 gennaio-4 febbraio 1982, n. 23, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 1, comma secondo, n. 5, nella parte in cui consente che il riposo settimanale, dovuto al personale navigante, corrisponda a ventiquattro ore non consecutive. Con la stessa sentenza la Corte ha dichiarato, a norma dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, la illegittimità costituzionale dell'art. 1, secondo comma, nn. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14, nella parte in cui consente che il riposo settimanale dovuto al personale dipendente corrisponda a ventiquattro ore non consecutive.

<sup>79</sup> La Corte Costituzionale, con sentenza 22 giugno-7 luglio 1962, n. 76, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 1, comma secondo, n. 6, L. 22 febbraio 1934, n. 370, in riferimento all'art. 36, terzo comma, della Costituzione.

Per i lavoranti retribuiti con salario e compartecipazione si tiene conto del carattere prevalente del rapporto;

8. al personale addetto ai lavori di risicoltura in quanto provvedono apposite norme;
9. al personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tramvie pubbliche;
10. al personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle Province e dai Comuni ed al personale addetto ad aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato;
11. al personale addetto agli uffici dello Stato, delle Province, dei Comuni ed a quello addetto agli uffici e servizi delle istituzioni pubbliche di assistenza e di beneficenza;
12. al personale addetto agli istituti d'istruzione e di educazione anche se aventi personalità giuridica propria ed autonomia amministrativa, nonché al personale degli Istituti di Istruzione e di educazione esercitati direttamente dalle Province e dai Comuni;
13. al personale addetto alle attività degli altri enti pubblici quando provvedano speciali disposizioni legislative;
14. salvo il disposto degli artt. 4 e 5, n. 3, al personale addetto alle industrie che trattano materia prima di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno. Tali industrie saranno determinate con decreto del Ministro per le corporazioni, intese le Corporazioni competenti<sup>80</sup>.

#### **Art. 2 - Soci di Cooperative.**

I soci di cooperative che prestano la loro attività per conto delle cooperative medesime, sono soggetti alla presente legge quando siano remunerati con retribuzione fissa periodica, anche se integrata da partecipazione agli utili o da altre forme analoghe, oppure quando lavorino promiscuamente con altri lavoratori.

#### **Art. 3 - Giorno e decorrenza del riposo.**

Il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica, salvo le eccezioni stabilite dagli articoli seguenti.

Il riposo di 24 ore consecutive, cada esso in domenica o in altro giorno della settimana, deve decorrere da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora che sarà stabilita dai contratti collettivi di lavoro o, in mancanza di detti contratti e quando lo richieda la natura dell'esercizio, dall'Ispettorato corporativo.

Per i lavori a squadre il riposo decorre dall'ora di sostituzione di ciascuna squadra.

Il riposo compensativo di 12 ore, previsto dagli articoli seguenti, decorre dalla mezzanotte al mezzogiorno e viceversa.

#### **Art. 4 - Riposo delle donne e dei fanciulli.**

Qualora per le attività soggette alla presente legge siano previste eccezioni all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive ogni settimana, alle donne di qualsiasi età ed ai minori degli anni 14 deve essere tuttavia dato, ogni settimana, un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore, salvo i casi previsti dagli artt. 6, 8, 12 e 15.

Uguale riposo deve essere dato:

- a) ai minori degli anni 14 ed alle donne minori degli anni 18 addetti alle industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, qualunque sia la durata della loro occupazione nell'azienda;
- b) alle donne maggiori degli anni 18 addette alle industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, quando il periodo complessivo della loro occupazione nell'azienda superi i tre mesi all'anno.

## **CAPO II**

### **REGIMI PARTICOLARI DI RIPOSO - ATTIVITÀ A REGIME CONTINUO E ATTIVITÀ STAGIONALI O DI PUBBLICA UTILITÀ**

#### **Art. 5**

Il riposo di 24 ore consecutive può cadere in giorno diverso dalla domenica, e può essere attuato mediante turni al personale addetto all'esercizio delle seguenti attività:

1. operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o ad energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate;

---

<sup>80</sup> Corporazioni soppresse dal R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721.

2. operazioni industriali il cui processo debba in tutto o in parte svolgersi in modo continuativo;
3. industrie di stagione per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima od al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, per il loro periodo di lavorazione eventualmente eccedente i tre mesi, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano varie delle suddette industrie con un decorso complessivo di lavorazione superiore ai tre mesi;
4. altre attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità.

Le attività di cui al presente articolo saranno determinate con decreto del Ministro per le Corporazioni, intese le Corporazioni competenti<sup>81</sup>.

#### **Art. 6**

[Quando nelle attività indicate nell'articolo precedente non sia possibile concedere il riposo settimanale per turno di 24 ore per la insostituibilità del personale specializzato, l'Ispettorato corporativo su domanda del datore di lavoro ed intese, salvo i casi di urgenza, le organizzazioni sindacali interessate, può autorizzare la riduzione del riposo a 12 ore consecutive ogni settimana]<sup>82</sup>.

Per il personale destinato a predisporre il funzionamento della forza motrice e ad altri servizi preparatori è consentita, nei limiti strettamente necessari, la ripresa anticipata del lavoro.

(Omissis) 526

### **LEGGE 14 FEBBRAIO 1958, N. 1381<sup>83</sup>**

#### ***ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DEGLI AUTOMEZZI PUBBLICI DI LINEA EXTRA URBANI ADIBITI AL TRASPORTO VIAGGIATORI***

**Art. 1** - Le disposizioni sulla limitazione dell'orario di lavoro contenute nel regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, nel relativo regolamento, approvato con regio-decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e nella legge 30 ottobre 1955, n. 1079, si applicano anche al personale non viaggiante degli autoservizi pubblici di linea, extra urbani adibiti al trasporto dei viaggiatori.

**Art. 2** - La durata del lavoro effettivo del personale viaggiante degli autoservizi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto di viaggiatori non può eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, salvi i casi regolati dal successivo art. 3.

**Art. 3** - L'esecuzione del lavoro straordinario che non abbia carattere meramente saltuario è vietata per il personale di cui al precedente art. 2, salvi i casi di speciali esigenze di esercizio derivanti dalle caratteristiche delle linee e dalla provata difficoltà dell'azienda di farvi fronte attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

Il lavoro straordinario, nei casi consentiti ai sensi del comma precedente, non può superare le due ore al giorno con un massimo di 12 ore settimanali. La sua esecuzione deve essere denunciata all'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione ed all'Ispettorato del lavoro competenti per territorio, entro 48 ore dall'inizio, indicando i motivi che hanno imposto il ricorso al lavoro straordinario.

L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, in ogni caso, il pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro.

**Art. 4** - Si considera notturno il lavoro effettuato, in tutto o in parte, dalle ore 22 alle ore 5.

**Art. 5** - Al personale viaggiante non può essere richiesto un servizio continuativo di guida superiore alle ore 5.

Non è consentita la ripresa del servizio di guida ove non sia trascorso un intervallo di almeno un'ora.

<sup>81</sup> Vedi D.M. 22 giugno 1935. Per le Corporazioni vedi nota 3.

<sup>82</sup> Comma abrogato dall'art. 5, D.P.R. 18 aprile 1994, n. 339.

<sup>83</sup> La normativa della presente legge va letta in connessione con il Reg. CEE n. 3820/1985.

Qualora durante la guida si verificano per esigenze di servizio interruzioni non superiori a 30 minuti primi, due di esse devono calcolarsi ai fini della durata massima del periodo continuativo di guida stabilito nel primo comma.

Le norme di cui ai commi precedenti non si applicano al personale di guida dei servizi a breve percorso ed a frequenti corse, quando le soste ai capilinea siano di durata superiore ai 15 minuti primi.

**Art. 6** - Si computa come lavoro effettivo per il personale viaggiante:

- a) il tempo occorrente per la preparazione dell'autoveicolo, computato dal momento in cui il lavoratore è obbligato a presentarsi in servizio per approntare e prendere in consegna l'autoveicolo,
- b) a quello in cui è autorizzato a lasciarlo, incluse le soste di durata non superiore a 30 minuti;
- c) il tempo in cui è richiesta la presenza del lavoratore sull'autoveicolo per essere pronto a partire e quello impiegato in autorimessa o durante il viaggio per qualsiasi lavoro di accudienza, manutenzione e riparazione dell'autoveicolo;
- d) il tempo impiegato per la guida ed il periodo durante il quale il lavoratore è comandato a disposizione dell'azienda;
- e) il tempo impiegato in prestazioni accessorie:
  1. per i lavori concernenti la compilazione dei fogli di servizio, il versamento dell'incasso, il controllo dei biglietti ed altri lavori simili;
  2. per il carico e scarico dei bagagli e delle merci e per la posta;
- e) il tempo dovuto a ritardi giustificati da causa di forza maggiore;
- f) un'aliquota non inferiore al 12 per cento nel periodo di tempo che il lavoratore trascorre inoperoso fuori residenza, e senza altro obbligo per esso che quello della reperibilità, ed escluso il periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7.

**Art. 7** - Nel corso di un periodo di 24 ore, considerato dall'inizio della giornata lavorativa, il personale viaggiante deve beneficiare di un riposo ininterrotto, la cui durata media, computata su un periodo non eccedente le 4 settimane, non deve essere inferiore a 11 ore, a condizioni:

- a) che la durata del riposo giornaliero, preso isolatamente, non sia in alcun caso inferiore a 9 ore;
- b) che il riposo settimanale non sia preso in considerazione nel calcolo della media di cui al primo comma.

I periodi di riposo di cui al comma precedente possono essere ridotti ad un minimo di durata non inferiore a 9 ore nel caso in cui le operazioni e i servizi di trasporto comportino una interruzione di lavoro di almeno due ore o due interruzioni ciascuna non inferiore ad un'ora oppure se vi siano due conducenti a bordo del veicolo e se questo è attrezzato in modo da permettere ad uno dei conducenti di riposare disteso durante il viaggio.

Durante il periodo di riposo e le interruzioni di cui ai commi precedenti il personale viaggiante deve essere lasciato libero da qualunque servizio e non deve essere tenuto a restare sul veicolo o presso di esso, sempreché da parte sua siano state adottate le precauzioni necessarie allo scopo di garantire la sicurezza del veicolo e del relativo carico.

**Art. 8** - Il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore da usufruire nella sua residenza e senza pregiudizio del riposo continuato giornaliero e delle ferie stabilite dai contratti di lavoro. Il riposo settimanale deve normalmente usufruirsi di domenica, fatta eccezione per il personale viaggiante per il quale cade nel giorno stabilito dal turno.

È consentito il cumulo di due riposi settimanali consecutivi quando sia reso necessario dalle esigenze del servizio o vi sia accordo fra le parti.

**Art. 9** - Nei casi di forza maggiore, di intemperie, accidenti o circostanze eccezionali, il personale può essere tenuto a prestare la propria opera dopo il limite di tempo stabilito dal precedente art. 7, purché l'eccedenza della prestazione gli sia retribuita come lavoro straordinario o compensata con equivalente periodo di riposo.

Del prolungamento in tali casi del periodo lavorativo giornaliero, l'azienda deve fare denuncia all'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione e all'Ispettorato del lavoro, competente per territorio.

**Art. 10** - Le aziende esercenti devono affiggere i turni di servizio negli uffici, nelle autostazioni, nei depositi e nelle officine in modo che il personale ne possa prendere conoscenza.

**Art. 11** - Per le controversie relative all'applicazione delle presenti disposizioni è data facoltà al personale di ricorrere in via amministrativa all'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, competente per territorio, il quale, sentite le parti, di concerto con l'Ispettorato regionale del lavoro, decide definitivamente.

**Art. 12** - La vigilanza per l'applicazione delle presenti disposizioni è esercitata, anche disgiuntamente, dagli Ispettorati del lavoro e dagli Ispettorati compartimentali della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione.

**Art. 13** - Le contravvenzioni alla presente legge devono risultare da apposito processo verbale, firmato dall'esercente dell'azienda o da un suo rappresentante o da chi ha la direzione o la sorveglianza del lavoro.

In esso devono essere indicati i dati di fatto costituenti le infrazioni, il numero delle persone occupate nell'impianto o nell'autolinea alle quali si riferisce la contravvenzione e tutte le altre informazioni necessarie per il giudizio sulla contravvenzione. Devono essere pure inserite in esso le dichiarazioni che riterrà di far presente, nel proprio interesse, l'esercente o il rappresentante o il suo direttore. Se costoro si rifiutano di firmare il processo verbale, ne viene fatta menzione indicandone le ragioni.

Il funzionario o l'agente che ha elevato contravvenzione trasmette il processo verbale all'autorità giudiziaria competente e ne comunica copia entro cinque giorni al capo dell'Ispettorato del lavoro ed al capo dell'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, competenti per territorio.

**Art. 14** - Chiunque contravviene alle norme della presente legge concernenti il personale viaggiante degli autoservizi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto di viaggiatori, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire duecentomila a trecentomila per ciascun lavoratore, occupato nell'azienda, a cui la violazione si riferisce<sup>84</sup>.

In caso di reiterazione specifica delle violazioni, il Ministro per i trasporti, anche su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, può pronunciare la decadenza della concessione ed incamerare la cauzione, quando il concessionario non ottemperi alla diffida rivoltagli dall'autorità concedente di eliminare, entro il termine massimo di 30 giorni, le inosservanze che hanno dato luogo alla condanna<sup>85</sup>.

## **REGOLAMENTO (CEE) 20 DICEMBRE 1985, N. 3820/85**

### **ARMONIZZAZIONE DI ALCUNE DISPOSIZIONI IN MATERIA SOCIALE NEL SETTORE DEI TRASPORTI SU STRADA<sup>86</sup>**

#### **SEZIONE I - Definizione**

##### **Art. 1**

[Ai sensi del presente regolamento si intendono per:

1. "trasporti su strada": qualsiasi spostamento su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, d'un veicolo adibito al trasporto di viaggiatori o di merci;
2. "veicoli": gli autoveicoli, i trattori, i rimorchi e i semirimorchi, ove con tali termini si intende:
  - a) "autoveicolo": qualsiasi veicolo munito d'un dispositivo meccanico di propulsione che circola su strada con mezzi propri, senza guida di rotaie, e che è normalmente adibito al trasporto di viaggiatori o di merci;

<sup>84</sup> Comma così modificato dall'art. 80, D.Lgs. 30 dicembre 1999, n. 507

<sup>85</sup> Comma così modificato dall'art. 80, D.Lgs. 30 dicembre 1999, n. 507

<sup>86</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

- b) “trattore”: qualsiasi veicolo munito d’un dispositivo meccanico di propulsione che circola su strada con mezzi propri, senza guida di rotaie, concepito in particolare per tirare, spingere o azionare rimorchi, semirimorchi, attrezzi o macchine;
  - c) “rimorchio”: qualsiasi mezzo di trasporto destinato ad essere agganciato ad un autoveicolo o ad un trattore;
  - d) “semirimorchio”: un rimorchio privo di assale anteriore, collegato in maniera che una parte considerevole del peso di detto rimorchio e del suo carico sia sostenuta dal trattore o dall’autoveicolo;
3. “conducente”: chiunque sia addetto alla guida d’un veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo del veicolo per poterlo all’occorrenza guidare;
  4. “settimana”: il periodo tra le ore 0.00 del lunedì e le ore 24.00 della domenica;
  5. “riposo”: ogni periodo ininterrotto di almeno un’ora durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo;
  6. “peso massimo autorizzato”: il peso massimo ammissibile del veicolo in ordine di marcia, carico utile compreso;
  7. “servizi regolari di viaggiatori”: i trasporti nazionali ed internazionali conformi alla definizione di cui all’articolo 1 del regolamento n. 117/66/CEE del Consiglio, del 28 luglio 1966, relativo all’emanazione di norme comuni per i trasporti internazionali su strada di persone, effettuati con autobus.]<sup>87</sup>

## **SEZIONE II - Campo d’applicazione**

### **Art. 2**

- [1. Il presente regolamento si applica ai trasporti su strada di cui all’articolo 1, punto 1, effettuati all’interno della Comunità.
2. L’Accordo europeo relativo al lavoro degli equipaggi dei veicoli che effettuano trasporti internazionali su strada (AETS) si applica, in sostituzione delle presenti norme, alle operazioni internazionali di trasporto su strada:
  - in provenienza da o a destinazione di Paesi terzi che sono parti contraenti dell’accordo o in transito attraverso tali Paesi, per l’intero tragitto, mediante veicoli immatricolati in uno Stato membro o in uno di tali Paesi terzi;
  - in provenienza da o a destinazione di Paesi terzi che non sono parti contraenti dell’accordo, mediante veicoli immatricolati in uno di tali Paesi terzi, per ogni tragitto effettuato all’interno della Comunità.]<sup>88</sup>

### **Art. 3**

[La Comunità intraprenderà con i Paesi terzi i negoziati che risultassero necessari per l’applicazione del presente regolamento.]<sup>89</sup>

### **Art. 4**

[Il presente regolamento non si applica ai trasporti effettuati a mezzo di:

1. veicoli adibiti al trasporto di merci ed il cui peso massimo autorizzato, compreso il peso dei rimorchi o dei semirimorchi, non supera le 3,5 tonnellate;
2. veicoli adibiti al trasporto di viaggiatori che, in base al loro tipo di costruzione e alla loro attrezzatura, sono atti a trasportare nove persone al massimo, conducente compreso, e sono destinati a tal fine;
3. veicoli adibiti ai trasporti di viaggiatori in servizio regolare di linea, il cui percorso non supera i 50 chilometri;
4. veicoli la cui velocità massima autorizzata non supera i 30 chilometri orari;
5. veicoli adibiti al servizio, o posti sotto il controllo, di forze armate, protezione civile, vigili del fuoco e forze responsabili del mantenimento dell’ordine pubblico;
6. veicoli adibiti ai servizi delle fognature, di protezione contro le inondazioni, dell’acqua, del gas, dell’elettricità, della rete stradale, delle nettezza urbana, dei telegrafi, dei telefoni, delle spedizioni

<sup>87</sup> Abrogato e sostituito dall’articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>88</sup> Abrogato e sostituito dall’articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>89</sup> Abrogato e sostituito dall’articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

- postali, della radiodiffusione, della televisione e della rilevazione di emittenti o riceventi di televisione o radio;
7. veicoli utilizzati per emergenze temporanee o nel corso di operazioni di salvataggio;
  8. veicoli speciali adibiti ad usi medici;
  9. veicoli che trasportano materiale per circhi o parchi di divertimenti;
  10. carri attrezzi;
  11. veicoli sottoposti a prove su strada a fini di miglioramento tecnico, riparazione o manutenzione, e veicoli nuovi o trasformati non ancora messi in circolazione;
  12. veicoli adibiti al trasporto non commerciale dei beni per uso privato;
  13. veicoli adibiti alla raccolta del latte presso le fattorie e alla riconsegna alla fattoria di contenitori di latte o di prodotti a base di latte per l'alimentazione animale.]<sup>90</sup>.

### **SEZIONE III - Equipaggi**

#### **Art. 5**

[1. [L'età minima dei conducenti addetti ai trasporti di merci è fissata come segue:

- a) per i veicoli, ivi compresi eventualmente i rimorchi e i semirimorchi, il cui peso massimo autorizzato è pari o inferiore a 7,5 tonnellate, 18 anni compiuti;
- b) per gli altri veicoli:
  - 21 anni compiuti, o - 18 anni compiuti a condizione che l'interessato sia munito di un certificato di idoneità professionale, riconosciuto da uno degli Stati membri, che ne attesti la compiuta formazione di conducente per trasporti di merci su strada, conformemente alla normativa comunitaria sul livello minimo di formazione dei conducenti di veicoli adibiti al trasporto su strada.]<sup>91</sup>.

[2. I conducenti adibiti ai trasporti di viaggiatori devono avere almeno 21 anni di età.

I conducenti adibiti ai trasporti di viaggiatori su percorsi che superano un raggio di 50 chilometri dal luogo di stazionamento abituale del veicolo devono soddisfare anche ad una delle seguenti condizioni:

- a) avere esercitato per almeno un anno l'attività di conducente adibito al trasporto di merci mediante veicoli il cui peso massimo autorizzato sia superiore a 3,5 tonnellate;
- b) aver esercitato per almeno un anno l'attività di conducente adibito al trasporto di viaggiatori su percorsi che non superano un raggio di 50 chilometri dal luogo di stazionamento abituale del veicolo o ad altri tipi di trasporto di viaggiatori che non sono soggetti al presente regolamento, sempreché l'autorità competente ritenga che essi abbiano in tal modo acquisito l'esperienza necessaria;
- c) essere muniti di un certificato di idoneità professionale, riconosciuto da uno degli Stati membri, che ne attesti la compiuta formazione di conducente per trasporti di viaggiatori su strada, conformemente alla normativa comunitaria sul livello minimo di formazione dei conducenti di veicoli adibiti al trasporto su strada.]<sup>92</sup>.

3. L'età minima degli assistenti alla guida e dei bigliettai è fissata a 18 anni compiuti.

[4. I conducenti di veicoli adibiti al trasporto di viaggiatori sono esentati dai requisiti di cui al paragrafo 2, lettere a), b) e c), qualora abbiano esercitato detta attività per almeno un anno anteriormente al 1° ottobre 1970.]<sup>93</sup>

5. Per i trasporti nazionali entro un raggio di 50 chilometri dal luogo di servizio del veicolo, ivi compresi i comuni il cui centro si trova entro tale raggio, ogni Stato membro può ridurre l'età minima degli assistenti alla guida a 16 anni compiuti, a condizione che sia a scopo di formazione professionale e nei limiti delle disposizioni nazionali in materia di occupazione.]<sup>94</sup>

### **SEZIONE IV - Periodi di guida**

#### **Art. 6**

[1. Il periodo complessivo di guida tra due periodi di riposo giornaliero o tra un periodo di riposo giornaliero e un periodo di riposo settimanale, definito in appresso periodo di guida giornaliero, non deve superare 9 ore. Può essere esteso due volte in una settimana a 10 ore. Dopo un massimo di sei pe-

<sup>90</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>91</sup> Paragrafo abrogato dall'articolo 15 della direttiva 2003/59/CE.

<sup>92</sup> Paragrafo abrogato dall'articolo 15 della direttiva 2003/59/CE.

<sup>93</sup> Paragrafo abrogato dall'articolo 15 della direttiva 2003/59/CE.

<sup>94</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

riodi di guida giornalieri, il conducente deve prendere un periodo di riposo settimanale come stabilito all'articolo 8, paragrafo 3.

Il periodo di riposo settimanale può essere rinviato alla fine del sesto giorno se la durata massima di guida nel corso dei sei giorni non supera il massimo corrispondente a sei periodi di guida giornalieri.

Nel caso di trasporti internazionali di viaggiatori diversi dai servizi regolari, i termini "sei" e "sesto" del secondo e terzo comma sono sostituiti rispettivamente da "dodici" e "dodicesimo".

Gli Stati membri possono estendere l'applicazione del comma precedente ai trasporti nazionali di viaggiatori nel loro territorio, esclusi i servizi regolari.

2. Il periodo complessivo di guida non deve superare 90 ore in un periodo di due settimane consecutive.]<sup>95</sup>

## **SEZIONE V - Interruzioni e periodi di riposo**

### **Art. 7**

[1. Dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza il conducente deve osservare un'interruzione di almeno 45 minuti, a meno che non inizi un periodo di riposo.

2. Questa interruzione può essere sostituita da interruzioni di almeno 15 minuti ciascuna, intercalate nel periodo di guida o immediatamente dopo tale periodo, in modo da assicurare l'osservanza del paragrafo 1.

3. In deroga al paragrafo 1, gli Stati membri possono, nel caso di trasporti regolari nazionali di viaggiatori, fissare l'interruzione minima a 30 minuti dopo un periodo di guida che non superi quattro ore. Questa deroga può essere concessa solo se interruzioni di guida superiori a 30 minuti rischiano di ostacolare il traffico in città e se non è possibile concedere ai conducenti di inserire un'interruzione di 15 minuti nelle 4 ore e mezza di guida precedenti l'interruzione di 30 minuti.

4. Durante tali interruzioni il conducente non può effettuare altri lavori. A norma del presente articolo, il tempo di attesa e il tempo non dedicato alla guida passato in un veicolo in movimento, una nave traghetto o un treno non sono considerati altri lavori.

5. Le interruzioni osservate a norma del presente articolo non possono essere considerate come riposo giornaliero.]<sup>96</sup>

### **Art. 8**

[1. In un periodo di 24 ore il conducente deve avere un periodo di riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive che potrebbe essere ridotto ad un minimo di 9 ore consecutive non più di tre volte in una settimana, a condizione che in compenso sia concesso un periodo equivalente di riposo prima della fine della settimana successiva.

I giorni in cui il riposo non è ridotto conformemente al primo comma, esso può essere preso in due o tre periodi separati nell'arco delle 24 ore, uno dei quali deve essere di almeno 8 ore consecutive. In questo caso il periodo minimo di riposo è esteso a 12 ore.

2. In ciascun periodo di 30 ore durante il quale a bordo di un veicolo vi siano almeno due conducenti, ciascuno di loro deve avere un periodo minimo di riposo giornaliero non inferiore ad 8 ore consecutive.

3. Nel corso di ogni settimana uno dei periodi di riposo di cui ai paragrafi 1 e 2 è esteso, a titolo di riposo settimanale, ad un totale di 45 ore consecutive. Questo periodo di riposo può essere ridotto ad un minimo di 36 ore consecutive se preso nel luogo di stazionamento abituale del veicolo o nella sede del conducente o ad un minimo di 24 ore consecutive se preso fuori da tali luoghi. Ogni riduzione è compensata da un periodo equivalente di riposo continuo prima della fine della settimana che segue la settimana considerata.

4. Un periodo di riposo settimanale che s'inizi in una settimana e si prolunghi nella settimana successiva può essere collegato a una di queste settimane.

5. In caso di trasporto di viaggiatori a cui si applichi l'articolo 6, paragrafo 1, quarto e quinto comma, un periodo di riposo settimanale può essere rinviato alla settimana successiva a quella per cui il riposo settimanale è dovuto e collegato al riposo settimanale di questa seconda settimana.

<sup>95</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>96</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

6. I periodi di riposo presi come compensazione per la riduzione del riposo giornaliero e/o settimanale devono essere collegati ad un altro periodo di riposo di almeno 8 ore e devono essere concessi, a richiesta dell'interessato, nel luogo di parcheggio del veicolo o nella sede del conducente.
7. Il riposo giornaliero può essere preso nel veicolo purché questo sia provvisto di una cuccetta e sia in sosta.]<sup>97</sup>

#### **Art. 9**

[In deroga all'articolo 8, paragrafo 1, qualora nel settore dei trasporti di merci o di viaggiatori un conducente accompagni un veicolo trasportato da una nave traghetto o da un convoglio ferroviario, il riposo giornaliero può essere interrotto, una sola volta, purché ricorrano le seguenti condizioni:

- la parte di riposo giornaliero fruita a terra deve poter essere antecedente o successiva alla parte di riposo giornaliero fruita a bordo della nave traghetto o del convoglio ferroviario;
- il periodo compreso tra le due parti di riposo giornaliero deve essere quanto più possibile breve e non può in nessun caso eccedere un'ora prima dell'imbarco o dopo lo sbarco; le formalità doganali sono comprese nelle operazioni di imbarco o di sbarco;
- durante le due parti del riposo giornaliero il conducente deve poter disporre di un letto o di una cuccetta.

Il riposo giornaliero così interrotto è aumentato di 2 ore.]<sup>98</sup>

### **SEZIONE VI - Divieto di concedere alcuni tipi di compensi**

#### **Art. 10**

[È vietato retribuire i conducenti salariati neppure mediante la concessione di premi o maggiorazioni di salario, in base alle distanze percorse e/o al volume delle merci trasportate, a meno che queste retribuzioni non siano tali da compromettere la sicurezza della circolazione stradale.]<sup>99</sup>

### **SEZIONE VII - Deroghe**

#### **Art. 11**

[Ciascuno Stato membro può applicare minimi superiori o massimi inferiori a quelli fissati agli articoli da 5 a 8. Tuttavia, il presente regolamento continua ad applicarsi ai conducenti che effettuino trasporti internazionali su veicoli immatricolati in un altro Stato membro.]<sup>100</sup>

#### **Articolo 12**

[A condizione di non compromettere la sicurezza della circolazione stradale e per poter raggiungere un punto di arresto appropriato, il conducente può derogare al presente regolamento nei limiti necessari alla protezione della sicurezza delle persone, del veicolo o del suo carico. Il conducente deve menzionare sul foglio di registrazione dell'apparecchio di controllo o nel registro di servizio il genere e il motivo della deroga a dette disposizioni.]<sup>101</sup>

#### **Articolo 13**

[1. Ogni Stato membro può concedere per il suo territorio o, con l'accordo degli stati interessati, per il territorio di altri Stati membri deroghe a qualsiasi disposizione del presente regolamento applicabile ai trasporti effettuati da un veicolo appartenente ad una o più delle seguenti categorie:

- a) veicoli adibiti al trasporto di viaggiatori che, secondo il tipo di costruzione o di attrezzatura, sono adatti a trasportare non più di 17 persone, conducente compreso, e destinati a tale scopo;
- b) veicoli utilizzati dalle autorità pubbliche per servizi pubblici che non fanno concorrenza ai trasportatori professionali;
- c) veicoli utilizzati da imprese agricole, orticole, forestali o di pesca per trasporto di merci nel raggio di 50 chilometri dal luogo di stazionamento abituale del veicolo, incluso il territorio dei comuni i cui centri si trovino all'interno del raggio anzidetto;
- d) veicoli adibiti al trasporto di rifiuti di animali o di carcasse non destinate al consumo umano;

<sup>97</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>98</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>99</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>100</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>101</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

- e) veicoli adibiti al trasporto di animali vivi dalle fattorie ai mercati locali o viceversa, o dai mercati ai macelli locali;
- f) veicoli utilizzati come negozi mobili nei mercati locali o per la vendita a domicilio, per operazioni di banca, cambio o risparmio, per il culto, il prestito di libri, dischi o cassette, per manifestazioni culturali o mostre itineranti, appositamente attrezzati per tali scopi;
- g) veicoli adibiti al trasporto del materiale o dell'attrezzatura da utilizzare nell'esercizio della professione del loro conducente entro un raggio di 50 chilometri dal luogo di stazionamento abituale del veicolo purché la guida del veicolo non rappresenti l'attività principale del conducente e la deroga non pregiudichi gravemente gli obiettivi perseguiti dal regolamento; gli Stati membri possono subordinare la deroga all'autorizzazione individuale;
- h) veicoli operanti esclusivamente in isole con un'area non superiore a 2.300 km<sup>2</sup>, che non siano collegate al resto del territorio nazionale mediante ponte, guado o galleria che consentano il passaggio di automezzi;
- i) veicoli adibiti al trasporto di merci, che per la loro propulsione utilizzano gas prodotto sul veicolo o elettricità, o muniti di dispositivo rallentatore nella misura in cui tali veicoli, a norma della legislazione dello Stato membro d'immatricolazione, sono assimilati ai veicoli con motore a benzina o a gasolio il cui peso massimo autorizzato, compreso quello dei rimorchi o dei semirimorchi, non supera 3,5 tonnellate;
- j) veicoli adibiti a scuola guida per l'ottenimento della patente di guida;
- k) trattori esclusivamente destinati a lavori agricoli e forestali.

Gli Stati membri informano la Commissione delle deroghe concesse in base al presente paragrafo.

2. Gli Stati membri, previa autorizzazione della Commissione, possono derogare all'applicazione delle disposizioni del presente regolamento per i trasporti effettuati in circostanze eccezionali purché la deroga non pregiudichi gravemente gli obiettivi perseguiti dal regolamento.

In casi urgenti essi possono concedere una deroga temporanea, per un periodo non superiore a 30 giorni, notificandola immediatamente alla Commissione.

La Commissione notifica agli altri Stati membri ogni deroga concessa in base al presente paragrafo.]<sup>102</sup>

## **SEZIONE VIII - Controllo e sanzioni**

### **Art. 14**

[1. Per i trasporti regolari di viaggiatori

- nazionali,
  - internazionali, i cui capilinea sono situati ad una distanza di 50 chilometri in linea d'aria da una frontiera tra due Stati membri ed il cui percorso di linea non supera 100 chilometri, a cui si applica il presente regolamento l'impresa stabilisce un orario di servizio e tiene un registro di servizio.
2. Nel registro di servizio debbono risultare, per ciascun conducente, il nominativo, la sede, nonché l'orario prestabilito per i vari periodi di guida, gli altri periodi di lavoro ed i periodi di disponibilità.
  3. Il registro deve contenere tutte le indicazioni di cui al paragrafo 2 per un periodo minimo comprendente la settimana in corso, la settimana precedente e la settimana successiva.
  4. Il registro deve essere firmato dal titolare dell'impresa o da un suo delegato.
  5. Ogni conducente addetto ad un servizio di cui al paragrafo 1 deve essere munito di un estratto del registro di servizio e di una copia dell'orario di servizio.
  6. Il registro di servizio è tenuto dall'impresa per un anno dopo lo scadere del periodo cui si riferisce. L'impresa deve dare al conducente interessato un estratto del registro di servizio qualora questo lo richieda.
  7. Il presente articolo non si applica ai conducenti di veicoli muniti di un apparecchio di controllo, utilizzato conformemente al regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio, del 20 dicembre 1985, relativo all'apparecchio di controllo nel settore dei trasporti su strada.]<sup>103</sup>

### **Art. 15**

[1. L'impresa organizza il lavoro dei conducenti in modo che siano in grado di osservare le appropriate disposizioni del presente regolamento e quelle del regolamento (CEE) n. 3821/85.

<sup>102</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>103</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

2. L'impresa verifica periodicamente che questi due regolamenti siano stati osservati. Se si accertano infrazioni, l'impresa adotta i provvedimenti necessari per impedirne il ripetersi.]<sup>104</sup>

#### **Art. 16**

[1. La Commissione elabora una relazione biennale sull'attuazione del presente regolamento da parte degli Stati membri e sull'evoluzione dei settori considerati. Essa presenta la relazione al Consiglio e al Parlamento europeo entro tredici mesi dalla scadenza del periodo di due anni cui si riferisce.

2. Al fine di consentire alla Commissione di elaborare la relazione di cui al paragrafo 1, gli Stati membri comunicano ogni due anni alla Commissione le informazioni necessarie, utilizzando un formulario apposito. Tali informazioni devono essere trasmesse alla Commissione al più tardi entro il 30 settembre successivo allo scadere del periodo di due anni cui si riferisce la relazione.

3. Previa consultazione degli Stati membri, la Commissione redige il modello di formulario.]<sup>105</sup>

#### **Art. 17**

[1. Gli Stati membri adottano tempestivamente, previa consultazione della Commissione, le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie all'esecuzione del presente regolamento. Tali disposizioni riguardano, tra l'altro, l'organizzazione, la procedura e gli strumenti di controllo, nonché le sanzioni applicabili in caso di infrazione.

2. Gli Stati membri si accordano assistenza reciproca ai fini dell'applicazione del presente regolamento e del relativo controllo.

3. Nell'ambito di questa assistenza reciproca le competenti autorità degli Stati membri si comunicano le informazioni disponibili concernenti:

- le infrazioni al presente regolamento commesse da non residenti e qualsiasi sanzione da essi applicata per tali infrazioni;
- qualsiasi sanzione applicata da uno Stato membro ai propri residenti per infrazioni commesse in altri Stati membri.]<sup>106</sup>

### **SEZIONE IX - Disposizioni finali**

#### **Art. 18**

(...)

#### **Art. 19**

(...)

### **COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

*DELIBERAZIONE: 02/13 REGOLAMENTAZIONE PROVVISORIA DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI E DELLE ALTRE MISURE DI CUI ALL'ART. 2, COMMA 2, L. N. 146/1990 COME MODIFICATA DALLA L. N. 83/2000 NEL SETTORE DEL TRASPORTO LOCALE (POS. 10622) - (SEDUTA DEL 31.1.2002)*

LA COMMISSIONE

su proposta dei proff. Ballestrero, Ghezzi e Magrini, ha adottato all'unanimità la seguente delibera.

#### **PREMESSO**

1. che ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. b) della legge n. 146/1990, i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari costituiscono servizio pubblico essenziale volto a garantire il diritto delle persone costituzionalmente tutelato alla libertà di circolazione;

2. che, attualmente, la disciplina delle prestazioni indispensabili e delle altre misure da garantire in caso di sciopero nel settore del trasporto pubblico urbano ed extraurbano è contenuta nell'accordo na-

<sup>104</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>105</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

<sup>106</sup> Abrogato e sostituito dall'articolo 28 del regolamento (CE) n. 561/2006.

zionale del 7 febbraio 1991, valutato idoneo con delibera del 14 marzo 1991, come modificato e integrato dall'accordo del 23 marzo 1999 valutato parzialmente idoneo dalla Commissione con delibera n.99/287 del 29 aprile 1999;

3. che a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 83/2000, che ha modificato ed integrato la legge n. 146/1990, si è resa necessaria la revisione delle previgenti discipline delle prestazioni indispensabili e delle altre misure da garantire in caso di sciopero, che devono essere adeguate a quanto disposto dalla legge;
4. che, per quanto riguarda la disciplina relativa al trasporto urbano ed extraurbano, tale disciplina deve essere in primo luogo integrata, introducendo regole conformi a quanto disposto dall'art. 2, commi 2 e 6, della legge citata;
5. che, inoltre, essendo trascorsi dieci anni dall'entrata in vigore della disciplina vigente, ed essendo in questi anni intervenute rilevanti innovazioni legislative orientate alla razionalizzazione e regionalizzazione del servizio di trasporto pubblico locale, si rendono necessarie modificazioni della disciplina delle prestazioni indispensabili e delle altre misure da garantire in caso di sciopero attualmente vigenti, al fine di colmare le lacune rese evidenti dall'esperienza dei conflitti nel settore;
6. che le lacune della disciplina vigente, in particolare riguardano: una chiara definizione del campo di applicazione della disciplina; la regolamentazione della rarefazione; la previsione di un congruo intervallo oggettivo in occasione di scioperi per il rinnovo del contratto collettivo nazionale; il divieto di proclamazione di pacchetti di scioperi; la individuazione delle prestazioni indispensabili nel settore extraurbano; la determinazione del bacino di utenza ai fini dell'intervallo o della concomitanza tra azioni di sciopero; la definizione di procedure di raffreddamento e di conciliazione del conflitto;

#### **CONSIDERATO**

1. che con lettera del 15 settembre 2000 la Commissione ha sollecitato le parti a procedere alla definizione, mediante accordo collettivo, di nuove regole adeguate a quanto disposto dalla legge;
2. che le numerose audizioni delle diverse organizzazioni sindacali e datoriali presenti e attive nel settore del trasporto pubblico urbano ed extraurbano (29 novembre 2000, 21 febbraio 2001, 11 luglio 2001) e il tentativo di conciliazione del 27 giugno 2001 esperiti dalla Commissione non hanno condotto le parti a raggiungere un accordo per la disciplina delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000;
3. che con lettera del 26 luglio 2001 le organizzazioni sindacali FILT, FIT, UILT e le organizzazioni datoriali ASSTRA e ANAV hanno confermato le loro difficoltà di raggiungere, in tempi brevi, un accordo in ordine alla adozione di un insieme di regole comuni;
4. che, ad oltre un anno dall'entrata in vigore della legge n. 83/2000, l'adeguamento della disciplina del settore del trasporto locale vigente è divenuta ormai improrogabile;
5. che, a norma dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000, tale disciplina deve predisporre un insieme di regole che garantisca, nel loro contenuto essenziale, i diritti degli utenti del trasporto pubblico locale costituzionalmente tutelati;
6. che la legge n.146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000, non definisce i bacini di utenza ma si limita a richiamarli in occasione della norma sull'intervallo tra le azioni di sciopero, nella ipotesi in cui scioperi, proclamati in successione da soggetti sindacali diversi, provochino uno stato di oggettiva compromissione della continuità dei servizi pubblici e che neppure le parti, nelle numerose audizioni, hanno fornito utili indicazioni al riguardo;
7. che la legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000, ha reso obbligatorie le procedure di raffreddamento e conciliazione da esperirsi preventivamente rispetto alla proclamazione dello sciopero; che la legge ha altresì previsto che tali procedure, ove concordate tra le parti, siano soggette alla valutazione di idoneità della Commissione; che in difetto di accordo tra le parti ovvero in caso di inidoneità di esso, la Commissione provveda a disciplinare tali procedure con provvisoria regolamentazione (art. 2, c. 2, e art. 13, lett. a), l. n. 146/1990, come modificata dalla l. n. 83/2000);
8. che le procedure di raffreddamento e di conciliazione di cui all'art. 2, co. 2, l. n. 146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000, essendo preordinate ad evitare, ove possibile, il ricorso allo sciopero, devono essere rispettate da ambedue le parti, e di conseguenza anche da tutti i soggetti sindacali, indipendentemente dalle motivazioni e dal livello organizzativo da cui dipende lo stato di agitazione;

9. che in data 8 novembre 2001 (delibera n.01/123) ha aperto la procedura ex art. 13, comma 1, lett. a), l. n. 146/90 come modificata dalla l. n. 83/2000, notificando alle parti interessate la delibera 01/123 (Proposta di regolamentazione delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, l. n. 146/1990 come modificata dalla l. n. 83/2000 nel settore del trasporto locale);
10. che sono decorsi i quindici giorni che la legge assegna alle parti per l'invio di osservazioni, e che durante tale periodo sono pervenute alla Commissione le osservazioni delle parti; per le organizzazioni sindacali FILT, FIT, UILT in data 5 dicembre 2001; per le organizzazioni dei datori di lavoro ANAV e ASSTRA in data 7 dicembre 2001, Per le organizzazioni sindacali CNL, RDBCUB SIN/COBAS in data 10 dicembre 2001;
11. che le organizzazioni dei consumatori ADOC e Unione nazionale consumatori hanno, rispettivamente in data 9 novembre 2001 e 12 novembre 2001, espresso parere favorevole in ordine alla proposta approvata dalla Commissione in data 8 novembre 2001;
12. che in data 16 e 17 gennaio sono state svolte le audizioni previste dalla legge con i sindacati che ne avevano fatto richiesta al fine di verificare la perdurante indisponibilità delle parti a raggiungere un accordo;
13. che in data 17 gennaio le organizzazioni sindacali FILT, FIT e UILT hanno inviato ulteriori osservazioni;

#### **FORMULA**

ai sensi dell'art. 13, lett. a), della legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000 la seguente Regolamentazione provvisoria:

#### **INDICE**

##### **Titolo I Campo di applicazione e prevenzione dei conflitti**

Art.1 Campo di applicazione

Art.2 Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Art.3 Ripetizione procedure

##### **Titolo II Prestazioni indispensabili**

Art. 4 Franchigie

Art. 5 Concomitanza di scioperi o manifestazioni

Art. 6 Avvenimenti eccezionali

Art. 7 Preavviso e comunicazione all'utenza

Art. 8 Revoca

Art. 9 Proclamazione dello sciopero

Art.10 Rarefazione

Art.11 Durata dello sciopero

##### **Titolo III Altre misure**

Art.12 Scioperi a scacchiera

Art.13 Sicurezza impianti

Art.14 Assemblee

Art.15 Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto

Art.16 Regolamento di servizio

Art.17 Rapporti con i terzi

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE E PREVENZIONE DEI CONFLITTI**

##### **Art. 1 - Campo di applicazione**

Salvi gli effetti di future riorganizzazioni del settore, la presente Regolamentazione provvisoria si applica ai seguenti pubblici servizi di trasporto:

autofiloferrotranvie;

navigazione interna lagunare;

navigazione interna lacuale;

funivie portuali;

funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie;

la presente Regolamentazione provvisoria si applica altresì ai soggetti di cui all'art. 2 bis della legge ed ai servizi della mobilità, ai servizi accessori strumentali, ausiliari comunque gestiti, così come individuati nelle intese attuative aziendali, qualora necessari all'esercizio di servizio di trasporto pubblico.

#### **Art. 2 - Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

##### a) Ambito di applicazione

In ogni caso l'attivazione della procedura di cui al presente articolo, la partecipazione alla stessa e la sottoscrizione dei relativi verbali, non producono alcun effetto ai fini della titolarità negoziale delle organizzazioni sindacali partecipanti alle procedure stesse.

##### b) Divieto di azioni unilaterali

Durante le procedure di cui al presente articolo, le parti eviteranno di porre in essere azioni unilaterali e le aziende sospenderanno, per la medesima durata, l'applicazione degli eventuali atti unilaterali recenti o delle manifestazioni di intenti che hanno dato luogo alla vertenza, fatti comunque salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio.

##### c) Prima fase della procedura

1. Il soggetto collettivo che intende promuovere una astensione, prima della proclamazione della stessa, deve avanzare richiesta di incontro all'ente gestore del servizio o all'azienda specificando, per iscritto, i motivi per i quali intende proclamare lo sciopero e l'oggetto della rivendicazione, eventualmente proponendo di concordare forme di azione sindacale dalle quali non derivino conseguenze in ordine alla tutela dei diritti costituzionalmente tutelati degli utenti. Le motivazioni contenute nella comunicazione dovranno essere uguali a quelle dell'eventuale proclamazione dello sciopero.
2. Entro 3 giorni (con esclusione dei festivi) dal ricevimento della predetta comunicazione, la controparte datoriale (aziendale o nazionale) informa per iscritto il soggetto richiedente della data e del luogo in cui si terrà l'incontro di sperimento delle procedure di raffreddamento. In ogni caso l'incontro deve tenersi entro gli 8 giorni (con esclusione dei festivi) successivi al ricevimento della richiesta sindacale da parte dell'azienda, altrimenti la procedura si considera comunque esaurita.
3. L'omessa convocazione da parte dell'ente o dell'azienda o il rifiuto di partecipare all'incontro da parte del soggetto sindacale che lo abbia richiesto, nonché il comportamento delle parti durante l'esperimento delle procedure potranno essere oggetto di valutazione da parte della Commissione ai sensi dell'art.13 lett.c), d), h), i), ed m) della legge n.146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

##### d) Seconda fase della procedura

A seguito dell'esaurimento con esito negativo della prima fase della procedura, di cui alla lettera C), le parti esperiscono un tentativo di conciliazione:

(a)nella sede negoziale di livello superiore concordata tra le parti, ove il tentativo di conciliazione si esaurisce nei termini convenuti dalle parti medesime;

(b)in alternativa, e in difetto dell'accordo di cui al punto (a) nella sede amministrativa prevista dall'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000; la convocazione deve avvenire in tal caso entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta avanzata da una delle due parti, e il tentativo di conciliazione deve in ogni caso esaurirsi entro 10 giorni dalla richiesta.

e) Il soggetto sindacale è tenuto, prima o contestualmente alla proclamazione di sciopero, a comunicare alla Commissione, per iscritto, l'esito delle procedure e a precisare le motivazioni del loro eventuale fallimento.

#### **Art. 3 - Ripetizione delle procedure**

Nell'ambito della stessa vertenza, per le azioni di sciopero successive alla prima, le procedure di raffreddamento e di conciliazione devono essere ripetute nel solo caso in cui siano trascorsi più di 90 giorni dall'ultimazione della fase di conciliazione.

## **TITOLO II - REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

#### **Art. 4 - Franchigie**

Sono esclusi dagli scioperi i seguenti periodi di più intenso traffico:

- dal 17 dicembre al 7 gennaio;
- i periodi concomitanti con i grandi esodi legati alle ferie, che allo stato vengono individuati nei

- periodi dal 27 giugno al 4 luglio, dal 28 luglio al 3 agosto, dal 10 al 20 agosto, al 28 agosto al 5 settembre e dal 30 ottobre al 5 novembre;
- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- i 3 giorni che precedono, che seguono e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali nazionali, europee, regionali, amministrative generali e referendarie;
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali e referendarie a carattere locale.

Durante i periodi di franchigia trova applicazione il divieto di azioni unilaterali di cui all'art. 2 lett.b).

#### **Art. 5 - Concomitanza di scioperi o manifestazioni**

Le strutture nazionali - regionali, aziendali e territoriali competenti non effettueranno astensioni dal lavoro in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza, nonché con scioperi che interessino altri settori del trasporto pubblico di persone incidenti sullo stesso bacino di utenza.

#### **Art. 6 - Avvenimenti eccezionali**

In caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati od in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi.

#### **Art. 7 - Preavviso e comunicazione all'utenza**

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascun sciopero deve essere comunicata con un preavviso di almeno dieci giorni ai soggetti previsti dall'art. 2, comma 1 della legge nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati.

#### **Art. 8 - Revoca**

Salvo il caso di accordo, di intervento da parte della Commissione di garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'art.8 delle legge, la revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate almeno 6 giorni (esclusi i festivi) prima dell'effettuazione dello sciopero e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi. Ove il 5° giorno antecedente allo sciopero sia festivo, la revoca o la sospensione devono essere comunicate anticipatamente al termine del predetto in modo da consentire all'azienda il rispetto delle scadenze di legge. Al riguardo le aziende procedono alle previste comunicazioni all'utenza non prima di 5 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero, eccetto le situazioni prospettate nel periodo precedente.

#### **Art. 9 - Proclamazione dello sciopero**

- a) Ogni proclamazione deve riguardare una sola astensione dal lavoro. Lo stesso soggetto, in relazione allo stesso bacino di utenza, può procedere ad una nuova proclamazione solo dopo l'effettuazione dello sciopero precedentemente indetto.
- b) Al fine di consentire un'applicazione delle regole relative alla oggettiva rarefazione degli scioperi rispettosa della garanzia di libero esercizio dell'attività sindacale, e di evitare il ricorso a forme sleali di azione sindacale, il preavviso non può essere superiore a 45 giorni.

I periodi di franchigia di cui all'art.4 sospendono il decorso del termine massimo di preavviso.

#### **Art. 10 - Rarefazione**

- a) In via sperimentale l'area del bacino di utenza coinciderà con l'area territoriale di operatività dell'azienda interessata dallo sciopero. Gli accordi aziendali o territoriali attuativi della presente proposta dovranno contenere la dettagliata descrizione del tipo e dell'area territoriale nella quale si effettua il servizio erogato dalla azienda;
- b) Tra l'effettuazione di due azioni di sciopero da qualunque soggetto sindacale proclamate e incidenti sul medesimo bacino di utenza, deve in ogni caso intercorrere un intervallo di dieci giorni indipendentemente dalle motivazioni e dal livello sindacale che ha proclamato lo sciopero;
- c) A garanzia del rispetto dell'obbligo di rarefazione le organizzazioni sindacali sono tenute a comunicare all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti, costituito presso il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, la dichiarazione di sciopero e le sue modalità di svolgimento, nonché a consultare lo stesso prima di procedere alla proclamazione.

#### **Art. 11 - Durata e modalità dello sciopero**

- a) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non potrà superare le quattro ore di servizio. Eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non potranno superare la durata dell'intera giornata lavorativa. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo di ore continuative tenendo conto della necessità in presenza di turni di assicurare la maggiore partecipazione dei lavoratori interessati, nonché della necessità di rispettare la disciplina di cui alle lett. B,

C, D, che seguono. Modalità durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabiliti in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza;

- b) Dovrà essere garantito il servizio completo, articolato su due fasce per un totale di sei ore, coincidenti con i periodi di massima richiesta dell'utenza o con le esigenze di particolari categorie di utenti, per le quali il servizio si pone come essenziale (lavoratori e studenti, aree rurali e montane, aree a vocazione turistica, caserme, aree industriali, ospedali, cimiteri). La collocazione oraria delle fasce sarà definita con accordo tra le parti a livello aziendale. A livello aziendale, le parti possono anche individuare più di due fasce di servizio completo entro il limite di sei ore complessive;
- c) Il servizio all'utenza garantito nelle fasce deve svolgersi secondo l'ordinario programma di esercizio tutti i giorni compresi quelli festivi. I tempi di preparazione e di riconsegna dei mezzi non devono compromettere la completa funzionalità del servizio nelle fasce garantite e la pronta riattivazione del servizio al termine dello sciopero;
- d) Nelle ipotesi in cui, in relazione a specifiche tipologie di servizio, il criterio di individuazione delle prestazioni indispensabili mediante fasce orarie comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguato a garantire specifiche esigenze dell'utenza, le parti, a livello aziendale, concorderanno un criterio alternativo di salvaguardia del diritto alla mobilità. Le prestazioni saranno in tal caso contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e saranno relative a quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza.

#### **Art. 12 - Scioperi a scacchiera**

Per tutte le vertenze che interessano una o più unità produttive non sono consentiti gli scioperi articolati per unità produttive o singole categorie o profili professionali.

#### **Art. 13 - Sicurezza degli impianti**

L'effettuazione di ogni astensione dal lavoro deve avere riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. In ogni caso devono essere assicurati i servizi indispensabili alla sicurezza dell'esercizio.

#### **Art.14 - Assemblee**

Con riferimento all'art. 20 della legge 300/70 non potranno essere convocate assemblee dei lavoratori che comportino interruzione del servizio senza garanzia delle prestazioni indispensabili, fermo restando il pagamento delle ore utilizzate dai lavoratori presenti alle assemblee in orario non di servizio, entro le 10 ore di cui all'art. 33 del CCNL 23-7-1976 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Art. 15 - Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto**

Al fine di consentire ai lavoratori di partecipare ad una manifestazione a sostegno del rinnovo biennale e quadriennale del contratto collettivo nazionale di lavoro indetta non più di una volta congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, le modalità dell'astensione dal lavoro possono prevedere la riduzione delle prestazioni di cui all'art. 11 alla garanzia dei soli trasporti assolutamente indispensabili per la generalità degli utenti nonché di quelli specializzati di particolare rilevanza sociale (quale il trasporto dei disabili e i mezzi scuolabus relativi alle scuole materne ed elementari).

La riduzione delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 11 non potrà essere consentita nei giorni e nei luoghi in cui, a causa delle condizioni ambientali, siano stati adottati provvedimenti diretti a limitare la circolazione dei mezzi privati.

#### **Art. 16 - Regolamento di servizio**

Al fine di consentire la emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende concorderanno con le rappresentanze sindacali aziendali le seguenti modalità operative:

- i servizi esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero (noleggior, sosta, servizi amministrativi..);
- procedure da adottare all'inizio dello sciopero e alla ripresa del servizio;
- procedure da adottare per garantire il servizio durante tutta la durata delle fasce;
- criteri, procedure e garanzie da adottare per i servizi a lunga percorrenza;
- garanzia dei presidi aziendali atti ad assicurare la sicurezza e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi;
- eventuali procedure da adottare per forme alternative di agitazioni sindacali;

- in caso di trasporto di merci, garanzia dei servizi necessari al trasporto di prodotti energetici di risorse naturali, di beni di prima necessità, di animali vivi, di merci deperibili, nonché per la continuità delle attività produttive;
- individuazione delle aziende che per tipo, orari e tratte programmate possano garantire un servizio alternativo a quello erogato dall'azienda interessata dallo sciopero;
- individuazione dei servizi da garantire in occasione dello sciopero di cui all'art. 15.

**Art. 17 - Rapporti con i terzi**

Fatta salva la previsione di clausole maggiormente vincolanti, eventuali accordi di qualunque natura stipulati dall'impresa erogatrice dei servizi con lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori o altre aziende dovranno includere espressamente la clausola per cui questi ultimi soggetti si impegnano a non pregiudicare, nei casi di sciopero che li coinvolgono, i livelli di garanzia del servizio stabiliti nel presente accordo e nei regolamenti aziendali attuativi.

<b>D.LGS. 8 APRILE 2003, N. 66</b>
------------------------------------

**ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 93/104/CE E DELLA DIRETTIVA 2000/34/CE CONCERNENTI TALUNI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Finalità e definizioni.**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993, del Consiglio, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del 22 giugno 2000, del Parlamento europeo e del Consiglio, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
  - a) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
  - b) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
  - c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
  - d) «periodo notturno»: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
  - e) «lavoratore notturno»:
    - 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
    - 2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
2. «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
3. «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
4. «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
5. «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, al-

la estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

- l) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- m) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

#### **Art. 2 - Campo di applicazione.**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.
2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto<sup>107</sup>.
3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali<sup>108</sup>.
4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

## **CAPO II - PRINCIPI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 3 - Orario normale di lavoro.**

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

#### **Art. 4 - Durata massima dell'orario di lavoro.**

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione<sup>109</sup>.

#### **Art. 5 - Lavoro straordinario.**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

<sup>107</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

<sup>108</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

<sup>109</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
  - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

#### **Art. 6 - Criteri di computo.**

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.
- 3.

### **CAPO III - PAUSE, RIPOSI E FERIE**

#### **Art. 7 - Riposo giornaliero.**

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

#### **Art. 8 - Pause.**

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

#### **Art. 9 - Riposi settimanali.**

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.
2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:
  - a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
  - c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
  - d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.
3. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:
- a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
  - b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
  - c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
  - d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
  - e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
  - f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
  - g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.
4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.
5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lettera d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

#### **Art. 10 - Ferie annuali.**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione<sup>110</sup>.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi
4. stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

#### **CAPO IV - LAVORO NOTTURNO**

<sup>110</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

**Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno.**

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
  - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

**Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione.**

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

**Art. 13 - Durata del lavoro notturno.**

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

**Art. 14 - Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno.**

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

**Art. 15 - Trasferimento al lavoro diurno.**

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

**CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI E DEROGHE**

**Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario.**

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3:
  - a) le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;
  - b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;
  - c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
  - d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
  - e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
  - f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
  - g) gli operai agricoli a tempo determinato;
  - h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
  - i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
  - l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
  - m) i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;
  - n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
    - 1) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
    - 2) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;
    - 3) personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

- 4) personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
  - o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
  - p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinazionali.
2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

**Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.**

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:
  - a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
  - b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
  - c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
    1. di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
    2. del personale portuale o aeroportuale;
    3. di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
    4. di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
    5. di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
    6. di attività di ricerca e sviluppo;
    7. dell'agricoltura;
    8. di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
  - d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
    - 1) nell'agricoltura;
    - 2) nel turismo;
    - 3) nei servizi postali;
  - e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
    - 1) per le attività discontinue;
    - 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
    - 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

- f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
  - g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:
    - a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
    - b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
  4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
  5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
    - a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
    - b) di manodopera familiare;
    - c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
    - d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
  6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

**Art. 18 - Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.**

1. Gli articoli 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.
2. Fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca è stabilita in 48 ore di lavoro settimanale medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:
  - a) Il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:
    - 1) 14 ore in un periodo di 24 ore;
    - 2) 72 ore per un periodo di sette giorni;
  - ovvero:
    - b) Il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:
      - 1) 10 ore in un periodo di 24 ore;
      - 2) 77 ore per un periodo di sette giorni.
3. Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di sei ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

**Art. 18 bis - Sanzioni.**

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.
4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.
6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti<sup>112</sup>.

**Art. 19 - Disposizioni transitorie e abrogazioni.**

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate<sup>113</sup>.
3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

<b>D.M. 29 LUGLIO 2003</b>
----------------------------

***PROGRAMMI DEI CORSI PER IL RECUPERO DEI PUNTI DELLA PATENTE DI GUIDA***

**1. Modalità di svolgimento del corso.**

1. In relazione alla previsione dell'art. 7, comma 4, del decreto legislativo 15 gennaio 2002, n. 9, e successive modificazioni, possono essere organizzati due tipi di corsi per il recupero dei punti:
  - a. per i titolari di patente di guida della sottocategoria A1 e delle categorie A, B, B+E;
  - b. per i titolari di patente di guida delle categorie C, C+E, D, D+E e certificato di abilitazione professionale di tipo KA e KB.
2. I corsi di cui al precedente comma 1, lettera a), consentono di recuperare sei punti, hanno durata di dodici ore e devono essere svolti in un arco temporale complessivamente non superiore a due settimane consecutive; ogni lezione non può avere durata superiore a due ore giornaliere. Le lezioni si svolgono nei giorni feriali, dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 23 ed il sabato dalle ore 8 alle ore 14.
3. I corsi di cui al precedente comma 1, lettera b), consentono di recuperare nove punti, hanno durata di diciotto ore e devono essere svolti in un arco temporale complessivamente non superiore a quattro settimane consecutive; ogni lezione non può avere durata superiore a due ore giornaliere. Le lezioni si svolgono nei giorni feriali, dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 23 ed il sabato dalle ore 8 alle ore 14.
4. Ogni corso non può essere frequentato da più di venticinque partecipanti.

<sup>112</sup> Articolo aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

<sup>113</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213

5. I corsi devono essere tenuti presso locali autorizzati, con insegnante autorizzato secondo quanto previsto con separato decreto. Non sono ammessi corsi on-line o in video-conferenza.

## **2. Programma dei corsi per il recupero di sei punti.**

1. Il programma del corso, per il recupero di sei punti comprende le seguenti materie:

- a) segnaletica stradale (1 ora);
- b) norme di comportamento sulla strada (4 ore);
- c) cause degli incidenti stradali (2 ore);
- d) stato psicofisico dei conducenti, con particolare riguardo all'abuso di alcool o droghe (2 ore);
- e) nozioni di responsabilità civile e penale, omissione di soccorso (1 ora);
- f) disposizioni sanzionatorie (1 ora);
- g) elementi del veicolo rilevanti ai fini della sicurezza stradale (1 ora).

## **3. Programma dei corsi per il recupero di nove punti.**

1. Il programma del corso per il recupero di nove punti comprende le seguenti materie:

- a) segnaletica stradale (1 ora);
- b) norme di comportamento sulla strada (4 ore);
- c) cause degli incidenti stradali (2 ore);
- d) stato psicofisico dei conducenti, con particolare riguardo all'abuso di alcool o droghe (2 ore);
- e) nozioni di responsabilità civile e penale, omissione di soccorso (1 ora);
- f) disposizioni sanzionatorie (2 ore);
- g) responsabilità del trasporto pubblico di persone (2 ore);
- h) responsabilità del trasporto pubblico di cose (2 ore);
- i) elementi del veicolo rilevanti ai fini della sicurezza stradale (2 ore).

## **4. Finalità dei corsi.**

7. Nello svolgimento dei corsi di cui all'art. 1, comma 1, del presente decreto, i docenti avranno cura di trattare i diversi argomenti, ove possibile, con riferimento alla tipologia di violazioni che ha comportato la decurtazione del punteggio dei partecipanti presenti al corso. I docenti avranno altresì cura di richiamare l'attenzione dei partecipanti sulla necessità di attenersi a comportamenti che, nell'assicurare il rispetto delle regole, garantiscano la tutela della vita umana.

## **5. Svolgimento dei corsi.**

1. I soggetti pubblici e privati e le autoscuole che intendono tenere un corso comunicano all'ufficio provinciale del Dipartimento dei trasporti terrestri competente per territorio, con un preavviso di almeno sette giorni, la data di inizio e di termine del corso.

2. Per ogni corso devono essere indicati:

- a) i giorni e gli orari delle lezioni;
- b) il docente o i docenti;
- c) il responsabile del corso;
- d) l'elenco dei partecipanti al corso.

3. Eventuali variazioni dei calendari devono essere tempestivamente comunicati all'ufficio provinciale del Dipartimento dei trasporti terrestri competente per territorio.

## **6. Frequenza dei corsi.**

- a. Non è possibile iscriversi ad un corso se non si è prima ricevuta la comunicazione, da parte del Dipartimento dei trasporti terrestri, di decurtazione del punteggio. Non è possibile frequentare più di un corso per ogni comunicazione di decurtazione del punteggio.

2. Non è consentito frequentare due corsi contemporaneamente.

3. Durante lo svolgimento ordinario, sono consentite al massimo:

- a. quattro ore di assenza per i corsi di cui all'art. 1, comma 1, lettera a);
- b. sei ore di assenza per i corsi di cui all'art. 1, comma 1, lettera b).

4. L'allievo che dovesse essere assente per un numero superiore di ore dovrà ripetere l'intero corso per ottenere l'attestazione di frequenza, mentre gli allievi che non hanno superato il limite massimo di ore di assenza previste al punto precedente potranno ottenere detta attestazione solo dopo aver recuperato le lezioni non frequentate. A tal fine le autoscuole ed i soggetti pubblici e privati che hanno

istituito i corsi dovranno prevedere apposite lezioni di recupero. Le lezioni di recupero devono svolgersi, inderogabilmente, nei quindici giorni successivi al termine delle lezioni ordinarie.

#### **7. Iscrizione e registri dei corsi.**

1. Tutti coloro che frequentano i corsi di cui all'art. 1 devono essere iscritti in un apposito «registro delle iscrizioni» conforme al modello previsto all'allegato 1 tenuto dall'autoscuola o dal soggetto abilitato.
2. Le autoscuole o i soggetti abilitati devono tenere anche un «registro di frequenza dei corsi» (conforme al modello previsto all'allegato 2) sul quale deve essere annotata la presenza dei frequentatori: giorno-mese-anno, orario e argomento della lezione, firme in entrata ed in uscita da parte del frequentatore. L'assenza di un partecipante deve essere annotata sul registro entro quindici minuti dall'orario di inizio della lezione.
3. I registri devono avere le pagine numerate consecutivamente e dovranno essere preventivamente vidimati dall'ufficio provinciale del Dipartimento dei trasporti terrestri. Detti registri devono essere conservati per almeno cinque anni.

#### **8. Attestazione finale.**

1. Al termine del corso viene rilasciato dall'autoscuola o dal soggetto che ha tenuto il corso, un attestato in duplice copia. Una copia viene consegnata al partecipante che ha frequentato il corso, l'altra all'ufficio provinciale del Dipartimento dei trasporti terrestri per l'aggiornamento dell'Anagrafe nazionale degli abilitati alla guida entro tre giorni dalla fine del corso, unitamente all'elenco di coloro che hanno frequentato il corso e che hanno recuperato i punti previsti.
2. L'attestato deve essere conforme al modello di cui all'allegato 3 e deve riportare in originale le firme del responsabile del corso e del frequentatore.

#### **9. Decorrenza dei punti acquisiti.**

1. Il reintegro dei punti decorre dalla data del rilascio dell'attestazione di frequenza del corso e verrà effettuato non appena il Centro elaborazione dati del Dipartimento dei trasporti terrestri avrà avuto comunicazione dell'attestazione di frequenza.
2. Qualora il Centro elaborazione dati del Dipartimento dei trasporti terrestri ricevesse, in data anteriore a quella dell'attestato di frequenza del corso, la comunicazione di perdita totale del punteggio residuo, il conducente non potrà godere dei benefici del corso stesso e, quindi, dovrà sottoporsi ad esame di revisione.

Allegati (...)

### **REG. (CE) N. 561/2006 DEL 15 MARZO 2006**

**REGOLAMENTO RELATIVO ALL'ARMONIZZAZIONE DI ALCUNE DISPOSIZIONI IN MATERIA SOCIALE NEL SETTORE DEI TRASPORTI SU STRADA E CHE MODIFICA I REGOLAMENTI (CEE) N. 3821/85 E (CE) N. 2135/98 E ABROGA IL REGOLAMENTO (CEE) N. 3820/85**

#### **CAPO I - DISPOSIZIONI INTRODUTTIVE**

##### **Art. 1**

Il presente regolamento disciplina periodi di guida, interruzioni e periodi di riposo per i conducenti che effettuano il trasporto di persone e di merci su strada, al fine di armonizzare le condizioni di concorrenza fra diversi modi di trasporto terrestre, con particolare riguardo al trasporto su strada, nonché di migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza stradale. Il presente regolamento mira inoltre ad ottimizzare il controllo e l'applicazione da parte degli Stati membri nonché a promuovere migliori pratiche nel settore dei trasporti su strada.

##### **Art. 2**

1. Il presente regolamento si applica al trasporto su strada:
  - a) di merci, effettuato da veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi o semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate; oppure
  - b) di passeggeri effettuato da veicoli che, in base al loro tipo di costruzione e alla loro attrezzatura, sono atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente e destinati a tal fine.

2. Il presente regolamento si applica, a prescindere dal paese in cui il veicolo è immatricolato, al trasporto su strada effettuato:

- a) esclusivamente all'interno della Comunità; o
- b) fra la Comunità, la Svizzera e i paesi che sono parte dell'accordo sullo Spazio economico europeo.

3. L'AETR si applica, in luogo del presente regolamento, alle operazioni di trasporto internazionale su strada che si svolgono in parte al di fuori delle zone di cui al precedente paragrafo 2, ai:

- a) veicoli immatricolati nella Comunità o in Stati che sono parte dell'AETR, per la totalità del tragitto;
- b) veicoli immatricolati in un paese terzo che non ha sottoscritto l'AETR, unicamente per la parte del tragitto effettuato sul territorio della Comunità o di paesi che sono parte dell'AETR;

Le disposizioni dell'AETR dovrebbero essere allineate con quelle del presente regolamento, affinché le disposizioni principali del presente regolamento si applichino, attraverso l'AETR, a tali veicoli per la parte di tragitto compiuta nel territorio della Comunità.

### **Art. 3**

Il presente regolamento non si applica ai trasporti stradali effettuati a mezzo di:

- a) veicoli adibiti al trasporto di passeggeri in servizio regolare di linea, il cui percorso non supera i 50 chilometri;
- b) veicoli la cui velocità massima autorizzata non supera i 40 chilometri orari;
- c) veicoli di proprietà delle forze armate, della protezione civile, dei vigili del fuoco e delle forze responsabili del mantenimento dell'ordine pubblico o da questi noleggiati senza conducente, nel caso in cui il trasporto venga effettuato nell'ambito delle funzioni proprie di questi servizi e sotto la loro responsabilità;
- d) veicoli, compresi quelli usati per operazioni di trasporto non commerciale di aiuto umanitario, utilizzati in situazioni di emergenza o in operazioni di salvataggio;
- e) veicoli speciali adibiti ad usi medici;
- f) carri attrezzi specializzati che operano entro un raggio di 100 km dalla propria base operativa;
- g) veicoli sottoposti a prove su strada a fini di miglioramento tecnico, riparazione o manutenzione, e veicoli nuovi o trasformati non ancora messi in circolazione;
- h) veicoli o combinazioni di veicoli, di massa massima ammissibile non superiore a 7,5 tonnellate, adibiti al trasporto non commerciale di merci;
- i) veicoli commerciali che rientrano nella categoria dei veicoli storici a norma della legislazione dello Stato membro nel quale circolano e sono utilizzati per il trasporto non commerciale di passeggeri o di merci.

### **Art. 4**

Ai fini del presente regolamento si applicano le seguenti definizioni:

- a) «trasporto su strada»: qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci;
- b) «veicolo»: veicoli a motore, trattori, rimorchi o semirimorchi ovvero una combinazione di questi veicoli, ove con tali termini si intende:
  - «veicolo a motore»: qualsiasi mezzo semovente che circola su strada senza guida di rotaie, normalmente adibito al trasporto di passeggeri o di merci,
  - «trattore»: qualsiasi mezzo semovente che circola su strada senza guida di rotaie, concepito in particolare per tirare, spingere o azionare rimorchi, semirimorchi, attrezzi o macchine,
  - «rimorchio»: qualsiasi mezzo di trasporto destinato ad essere agganciato ad un veicolo a motore o ad un trattore,
  - «semirimorchio»: un rimorchio privo di assale anteriore, collegato in maniera che una parte considerevole del peso di detto rimorchio e del suo carico sia sostenuta dal trattore o dal veicolo a motore;
- c) «conducente»: chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo con la mansione, all'occorrenza, di guidarlo;
- d) «interruzione»: ogni periodo in cui il conducente non può guidare o svolgere altre mansioni e che serve unicamente al suo riposo;

- e) «altre mansioni»: le attività comprese nella definizione di orario di lavoro diverse dalla «guida », ai sensi dell'articolo 3, lettera a) della direttiva 2002/15/CE, nonché qualsiasi operazione svolta per il medesimo o per un altro datore di lavoro, nell'ambito o al di fuori del settore dei trasporti;
- f) «riposo»: ogni periodo ininterrotto durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo;
- g) «periodo di riposo giornaliero»: il periodo giornaliero durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e comprende sia il «periodo di riposo giornaliero regolare» sia il «periodo di riposo giornaliero ridotto»:
- «periodo di riposo giornaliero regolare»: ogni tempo di riposo ininterrotto di almeno 11 ore; in alternativa, il riposo giornaliero regolare può essere preso in due periodi, il primo dei quali deve essere di almeno 3 ore senza interruzione e il secondo di almeno 9 ore senza interruzione,
  - «periodo di riposo giornaliero ridotto»: ogni tempo di riposo ininterrotto di almeno 9 ore, ma inferiore a 11 ore;
- h) «periodo di riposo settimanale»: periodo settimanale durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e designa sia il «periodo di riposo settimanale regolare» sia il «periodo di riposo settimanale ridotto»:
- «periodo di riposo settimanale regolare»: ogni tempo di riposo di almeno 45 ore;
  - «periodo di riposo settimanale ridotto»: ogni tempo di riposo inferiore a 45 ore, che può essere ridotto, nel rispetto di quanto stabilito all'articolo 8, paragrafo 6, a una durata minima di 24 ore continuative;
- i) «settimana»: il periodo di tempo compreso tra le ore 00.00 di lunedì e le ore 24.00 della domenica;
- j) «tempo di guida»: la durata dell'attività di guida registrata:
- automaticamente o semiautomaticamente dall'apparecchio di controllo come definito all'allegato I e all'allegato IB del regolamento (CEE) n. 3821/85; o
  - manualmente come richiesto dall'articolo 16, paragrafo 2, del regolamento (CEE) n. 3821/85.
- k) «periodo di guida giornaliero»: il periodo complessivo di guida tra il termine di un periodo di riposo giornaliero e l'inizio del periodo di riposo giornaliero seguente o tra un periodo di riposo giornaliero e un periodo di riposo settimanale;
- l) «periodo di guida settimanale»: il periodo passato complessivamente alla guida nel corso di una settimana;
- m) «massa massima ammissibile»: la massa limite del veicolo in ordine di marcia, carico utile compreso;
- n) «servizio regolare passeggeri»: i trasporti nazionali ed internazionali conformi alla definizione di cui all'articolo 2 del regolamento (CEE) n. 684/92 del Consiglio, del 16 marzo 1992, relativo alla fissazione di norme comuni per i trasporti internazionali di viaggiatori effettuati con autobus;
- o) «multipresenza»: si parla di multipresenza quando, durante un periodo di guida compreso fra due periodi di riposo giornaliero consecutivi o fra un periodo di riposo giornaliero e un periodo di riposo settimanale, ci sono a bordo del veicolo almeno due conducenti. Per la prima ora di multipresenza la presenza di un secondo conducente è facoltativa, ma per il resto del periodo è obbligatoria;
- p) «impresa di trasporto»: persona fisica o giuridica, associazione o gruppo di persone senza personalità giuridica, con o senza scopo di lucro, o altro organismo ufficiale, dotato di propria personalità giuridica o facente capo ad un organismo che ne è dotato, che effettua trasporti su strada, sia per conto terzi che per conto proprio.
- q) «periodo di guida»: il periodo complessivo di guida che intercorre tra il momento in cui un conducente comincia a guidare dopo un periodo di riposo o un'interruzione fino al periodo di riposo o interruzione successivi. Il periodo di guida può essere ininterrotto o frammentato.

## **CAPO II - PERSONALE VIAGGIANTE, TEMPI DI GUIDA, INTERRUZIONI E PERIODI DI RIPOSO**

### **Art. 5**

1. L'età minima dei conducenti è fissata a 18 anni.
2. L'età minima degli assistenti alla guida è fissata a 18 anni. Ogni Stato membro può tuttavia ridurre l'età minima degli assistenti alla guida a 16 anni, purché:

- a) il trasporto sia effettuato in un unico Stato membro ed entro un raggio di 50 km dalla base operativa del veicolo, ivi compresi i comuni il cui centro si trova entro tale raggio;
- b) la riduzione dell'età minima miri alla formazione professionale; e
- c) nel rispetto dei limiti fissati in materia d'occupazione dalle disposizioni nazionali dello Stato membro.

**Art. 6**

1. Il periodo di guida giornaliero non deve superare 9 ore.  
Il periodo di guida giornaliero può tuttavia essere esteso fino a 10 ore, non più di due volte nell'arco della settimana.
2. Il periodo di guida settimanale non deve superare 56 ore e non deve superare l'orario di lavoro massimo di cui alla direttiva 2002/15/CE.
3. Il periodo di guida complessivamente accumulato in un periodo di due settimane consecutive non deve superare 90 ore.
4. I periodi di guida giornalieri e settimanali comprendono tutti i periodi passati alla guida sia nella Comunità che nei paesi terzi.
5. Il conducente registra fra le «altre mansioni» i periodi di cui all'articolo 4, lettera e), e quelli trascorsi alla guida di un veicolo usato per operazioni commerciali che esulano dal campo di applicazione del presente regolamento, nonché i tempi di «disponibilità», di cui all'articolo 15, paragrafo 3, lettera c), del regolamento (CEE) n. 3821/85, dall'ultimo periodo di riposo giornaliero o settimanale effettuato. Tali dati sono inseriti manualmente sul foglio di registrazione o sul tabulato, o grazie al dispositivo di inserimento dati manuale dell'apparecchio di controllo.

**Art. 7**

Dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, il conducente osserva un'interruzione di almeno 45 minuti consecutivi, a meno che non inizi un periodo di riposo.  
Questa interruzione può essere sostituita da un'interruzione di almeno 15 minuti, seguita da un'interruzione di almeno 30 minuti: le due interruzioni sono intercalate nel periodo di guida in modo da assicurare l'osservanza delle disposizioni di cui al primo comma.

**Art. 8**

2. I conducenti rispettano i periodi di riposo giornalieri e settimanali.
3. I conducenti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero nell'arco di 24 ore
4. dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale.
5. Se la parte di periodo di riposo giornaliero effettuata entro le previste 24 ore è di almeno 9 ore ma inferiore a 11, tale periodo di riposo è considerato un riposo giornaliero ridotto.
6. Un periodo di riposo giornaliero può essere prolungato e convertito in un periodo di riposo settimanale regolare o un periodo di riposo settimanale ridotto.
7. I conducenti non possono effettuare più di tre periodi di riposo giornaliero ridotto tra due periodi
8. di riposo settimanale.
9. In deroga alle disposizioni del paragrafo 2, in caso di multipresenza i conducenti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero di almeno 9 ore nell'arco di 30 ore dal termine di un periodo di riposo giornaliero o settimanale.
10. Nel corso di due settimane consecutive i conducenti effettuano almeno:
  - due periodi di riposo settimanale regolare, oppure
  - un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore. La riduzione è tuttavia compensata da un tempo di riposo equivalente preso entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione.

Il periodo di riposo settimanale comincia al più tardi dopo sei periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale.

7. Qualsiasi riposo preso a compensazione di un periodo di riposo settimanale ridotto è attaccato a un altro periodo di riposo di almeno 9 ore.
8. In trasferta, i periodi di riposo giornaliero e quelli settimanali ridotti possono essere effettuati nel veicolo, purché questo sia dotato delle opportune attrezzature per il riposo di tutti i conducenti e sia in sosta.
9. Un periodo di riposo settimanale che cade in due settimane può essere conteggiato in una delle due, ma non in entrambe.

#### **Art. 9**

1. In deroga alle disposizioni dell'articolo 8, il conducente che accompagna un veicolo trasportato da una nave traghetto o da un convoglio ferroviario e che effettua un periodo di riposo giornaliero regolare, può durante tale periodo di riposo effettuare altre attività al massimo in due occasioni e per non più di un'ora complessivamente. Nel corso di tale riposo giornaliero regolare il conducente dispone di una branda o di una cuccetta.
2. Il tempo impiegato dal conducente per rendersi sul luogo ove prende in consegna un veicolo rientrando nel campo di applicazione del presente regolamento, o per ritornarne se il veicolo non si trova nel luogo di residenza del conducente né presso la sede di attività del datore di lavoro da cui egli dipende, non è considerato come riposo o interruzione, a meno che il conducente si trovi su una nave traghetto o un convoglio ferroviario e disponga di una branda o di una cuccetta.
3. Il tempo impiegato dal conducente alla guida di un veicolo non rientrando nel campo di applicazione del presente regolamento per rendersi sul luogo ove prende in consegna un veicolo rientrando nel campo di applicazione del presente regolamento, o per ritornarne se il veicolo non si trova nel luogo di residenza del conducente né presso la sede di attività del datore di lavoro da cui egli dipende, è considerato come «altre mansioni».

### **CAPO III - RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA DI TRASPORTO**

#### **Art. 10**

1. È vietato alle imprese di trasporto retribuire i conducenti salariati o concedere loro premi o maggiorazioni di salario in base alle distanze percorse e/o al volume delle merci trasportate, se queste retribuzioni siano di natura tale da mettere in pericolo la sicurezza stradale e/o incoraggiare l'infrazione del presente regolamento.
2. Le imprese di trasporto organizzano l'attività dei conducenti di cui al precedente paragrafo in modo che essi possano rispettare le disposizioni del regolamento (CEE) n. 3821/85 e del capo II del presente regolamento. Le imprese di trasporto forniscono ai conducenti le opportune istruzioni ed effettuano controlli regolari per garantire che siano rispettate le disposizioni del regolamento (CEE) n. 3821/85 e del capo II del presente regolamento.
3. Le imprese di trasporto sono responsabili per le infrazioni commesse dai rispettivi conducenti, anche qualora l'infrazione sia stata commessa sul territorio di un altro Stato membro o di un paese terzo.  
Fatto salvo il diritto degli Stati membri di considerare le imprese di trasporto pienamente responsabili, detti Stati membri possono subordinare tale responsabilità all'infrazione dei paragrafi 1 e 2 da parte dell'impresa. Gli Stati membri possono tener conto di ogni prova per dimostrare che l'impresa di trasporto non può essere ragionevolmente considerata responsabile dell'infrazione commessa.
4. Le imprese, i caricatori, gli spedizionieri, gli operatori turistici, i capifila, i subappaltatori e le agenzie di collocamento di conducenti si assicurano che gli orari di lavoro concordati contrattualmente siano conformi al presente regolamento.
5. a) Un'impresa di trasporto che utilizza veicoli dotati di apparecchi di controllo in conformità dell'allegato IB del regolamento (CEE) n. 3821/85 e che rientrano nel campo di applicazione del presente regolamento:
  - i) garantisce che tutti i dati pertinenti siano trasferiti dall'unità di bordo e dalla carta del conducente secondo la frequenza stabilita dallo Stato membro, e che siano trasferiti con maggiore frequenza affinché vengano trasferiti tutti i dati relativi alle attività intraprese dall'impresa, o per conto della stessa;
  - ii) garantisce che tutti i dati trasferiti tanto dall'unità di bordo quanto dalla carta del conducente siano conservati per almeno 12 mesi successivamente alla registrazione e, se un addetto ai controlli dovesse richiederlo, tali dati siano accessibili, direttamente o a distanza, presso i locali dell'impresa;
- b) Nel presente paragrafo, il termine «trasferimento» corrisponde alla definizione di cui all'allegato IB, capo I, lettera s), del regolamento (CEE) n. 3821/85.
- c) Il periodo massimo entro il quale i dati pertinenti sono trasferiti ai sensi della precedente lettera a), punto i) è stabilito dalla Commissione conformemente alla procedura di cui all'articolo 24, paragrafo 2.

## CAPO IV - DEROGHE

### Art. 11

Gli Stati membri possono stabilire interruzioni e periodi di riposo minimi superiori o periodi di guida massimi inferiori a quelli fissati negli articoli da 6 a 9 per i trasporti su strada effettuati interamente sul loro territorio. Così facendo gli Stati membri tengono conto di pertinenti contratti collettivi o altri accordi conclusi tra le parti sociali. Tuttavia le disposizioni del presente regolamento rimangono applicabili ai conducenti nell'ambito di operazioni di trasporto internazionale.

### Art. 12

A condizione di non compromettere la sicurezza stradale e per poter raggiungere un punto di sosta appropriato, il conducente può derogare alle disposizioni degli articoli da 6 a 9 nei limiti necessari alla protezione della sicurezza delle persone, del veicolo o del suo carico. Il conducente indica a mano sul foglio di registrazione dell'apparecchio di controllo, nel tabulato dell'apparecchio di controllo o nel registro di servizio il motivo della deroga a dette disposizioni al più tardi nel momento in cui raggiunge il punto di sosta appropriato.

### Art. 13

1. Purché ciò non pregiudichi gli obiettivi indicati all'articolo 1, ogni Stato membro può concedere deroghe alle disposizioni degli articoli da 5 a 9 e subordinarle a condizioni individuali, per il suo territorio o, con l'accordo degli Stati interessati, per il territorio di altri Stati membri, applicabili ai trasporti effettuati impiegando:

- a) veicoli di proprietà delle autorità pubbliche, o da queste noleggiati senza conducente, e destinate ad effettuare servizi di trasporto che non fanno concorrenza a imprese private di trasporto;
- b) veicoli utilizzati o noleggiati senza conducente da imprese agricole, orticole, forestali, di allevamento o di pesca per trasporto di merci nell'ambito della loro specifica attività professionale entro un raggio di 100 km dal luogo ove ha sede l'impresa;
- c) trattori agricoli e forestali utilizzati per attività agricole o forestali entro un raggio di 100 km dal luogo dove è basata l'impresa che è proprietaria del veicolo o l'ha preso a noleggio o in leasing;
- d) veicoli o una combinazione di veicoli di massa massima autorizzata non superiore a 7,5 tonnellate, impiegati:
  - dai fornitori di servizi universali di cui all'articolo 2, paragrafo 13, della direttiva 97/67/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 1997, concernente regole comuni per lo sviluppo del mercato interno dei servizi postali comunitari e il miglioramento della qualità del servizio per la consegna di spedizioni nell'ambito del servizio universale, oppure
  - per trasporto di materiale o attrezzature utilizzati dal conducente nell'esercizio della sua professione.Tali veicoli sono utilizzati solamente entro un raggio di 50 km dal luogo ove è basata l'impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l'attività principale del conducente;
- e) veicoli operanti esclusivamente in isole di superficie non superiore a 2.300 km<sup>2</sup>, che non siano collegate al resto del territorio nazionale mediante ponte, guado o galleria che consentano il passaggio di veicoli a motore;
- f) veicoli elettrici o alimentati a gas liquido o naturale, adibiti al trasporto di merci e di massa massima autorizzata, compresa quella dei rimorchi o dei semirimorchi, non superiore a 7,5 tonnellate ed impiegati entro un raggio di 50 km dal luogo ove è basata l'impresa;
- g) veicoli adibiti a scuola guida per l'ottenimento della patente di guida o dell'attestato di idoneità professionale e per il relativo esame, purché non utilizzati per il trasporto di persone o di merci a fini di lucro;
- h) veicoli impiegati nell'ambito di servizi fognari, di protezione contro le inondazioni, di manutenzione della rete idrica, elettrica e del gas, di manutenzione e controllo della rete stradale, di nettezza urbana, dei telegrafi, dei telefoni, della radiodiffusione, della televisione e della rilevazione di emittenti e riceventi di televisione o radio;

- i) veicoli da 10 a 17 posti utilizzati esclusivamente per il trasporto di passeggeri senza fini commerciali;
  - j) veicoli speciali che trasportano materiale per circhi o parchi di divertimenti;
  - k) veicoli progettuali mobili dotati di attrezzature speciali, essenzialmente destinati ad essere utilizzati, da fermi, per fini didattici;
  - l) veicoli impiegati per la raccolta del latte nelle fattorie e la restituzione alle medesime dei contenitori di latte o di prodotti lattieri destinati all'alimentazione animale;
  - m) veicoli speciali adibiti al trasporto di denaro e/o valori;
  - n) veicoli adibiti al trasporto di rifiuti di animali o di carcasse non destinate al consumo umano;
  - o) veicoli impiegati esclusivamente su strade all'interno di centri di smistamento quali porti, interporti e terminali ferroviari;
  - p) veicoli utilizzati per il trasporto di animali vivi dalle fattorie ai mercati locali o viceversa, o dai mercati ai macelli locali, entro un raggio fino a 50 chilometri.
2. Gli Stati membri informano la Commissione delle deroghe concesse in base al paragrafo 1; la Commissione provvede a informarne gli altri Stati membri.
3. A condizione di non pregiudicare gli obiettivi di cui all'articolo 1 e di tutelare opportunamente i conducenti, uno Stato membro, previa approvazione da parte della Commissione, può concedere sul suo territorio deroghe di importanza minore al presente regolamento per i veicoli utilizzati in zone prestabilite con una densità di popolazione inferiore a cinque persone per chilometro quadrato, nei casi seguenti:
- servizi regolari nazionali di trasporto passeggeri, i cui orari siano confermati dalle autorità (in tal caso possono essere permesse unicamente le deroghe relative alle interruzioni); e
  - operazioni nazionali di trasporto merci su strada, per conto proprio o di altri, che non hanno impatto sul mercato unico e sono necessarie per mantenere alcuni settori dell'industria sul territorio interessato, ove le disposizioni di deroga del presente regolamento impongono un raggio massimo di 100 km.

Il trasporto su strada ai fini di tale deroga può comprendere un transito ad una zona con una densità di popolazione pari o superiore a 5 persone per chilometro quadrato per terminare o iniziare il viaggio. La natura e la portata di tali misure devono essere proporzionate.

#### **Art. 14**

1. Gli Stati membri, previa autorizzazione della Commissione, possono derogare all'applicazione delle disposizioni degli articoli da 6 a 9 per i trasporti effettuati in circostanze eccezionali, purché la deroga non pregiudichi gli obiettivi indicati all'articolo 1.
2. In casi urgenti gli Stati membri possono concedere una deroga temporanea, per un periodo non superiore a 30 giorni, notificandola immediatamente alla Commissione.
3. La Commissione informa gli altri Stati membri di ogni deroga concessa in base al presente articolo.

#### **Art. 15**

Per i conducenti dei veicoli di cui all'articolo 3, lettera a), gli Stati membri provvedono all'adozione di regole nazionali che, nel disciplinare periodi di guida, interruzioni e periodi di riposo obbligatori, garantiscano un opportuno livello di tutela.

### **CAPO V - PROCEDURE DI CONTROLLO E SANZIONI**

#### **Art. 16**

1. Qualora non risulti installato nel veicolo l'apparecchio di controllo previsto dal regolamento (CEE) n. 3821/85, i paragrafi 2 e 3 del presente articolo si applicano:
  - a) ai servizi regolari passeggeri, in ambito nazionale; e
  - b) ai servizi regolari passeggeri, in ambito internazionale, i cui capolinea si trovano a non più di 50 km in linea d'aria dalla frontiera fra due Stati membri e che effettuano complessivamente un percorso non superiore a 100 km.
2. L'impresa di trasporto tiene un orario di servizio e un registro di servizio dal quale debbono risultare, per ciascun conducente, nome, sede di assegnazione nonché l'orario prestabilito dei vari periodi di guida, delle altre mansioni, delle interruzioni e della disponibilità. Ogni conducente addetto ad un servizio di cui al paragrafo 1 è munito di un estratto del registro di servizio e di una copia dell'orario di servizio.

3. Il registro di servizio:

- a) contiene tutte le indicazioni di cui al paragrafo 2, per un periodo che comprende almeno i 28 giorni precedenti; tali indicazioni sono aggiornate ad intervalli regolari di un mese al massimo;
- b) è firmato dal titolare dell'impresa di trasporto o da un suo delegato;
- c) è conservato dall'impresa di trasporto per un anno dalla scadenza del periodo cui si riferisce; su richiesta dell'interessato l'impresa dà al conducente un estratto del registro di servizio; ed
- d) è presentato e consegnato su richiesta di un addetto autorizzato.

**Art. 17**

1. Per permettere alla Commissione di elaborare una relazione biennale sull'attuazione da parte degli Stati membri del presente regolamento e del regolamento (CEE) n. 3821/85, nonché sull'evoluzione dei settori considerati, gli Stati membri comunicano alla Commissione le necessarie informazioni, utilizzando il formulario tipo stabilito dalla decisione 93/173/CEE
2. Le informazioni devono essere trasmesse alla Commissione entro il 30 settembre dell'anno successivo al biennio cui la relazione si riferisce.
3. Detta relazione indica in che misura si sia fatto ricorso alle disposizioni di deroga di cui all'articolo 13.
4. La Commissione trasmette la relazione al Consiglio e al Parlamento europeo entro tredici mesi dalla scadenza del biennio cui questa si riferisce.

**Art. 18**

Gli Stati membri adottano le disposizioni necessarie all'attuazione del presente regolamento.

**Art. 19**

1. Gli Stati membri stabiliscono le sanzioni applicabili in caso di infrazione delle disposizioni del presente regolamento e del regolamento (CEE) n. 3821/85 e adottano i provvedimenti necessari a garantirne l'applicazione. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate, dissuasive e non discriminatorie. Nessuna infrazione del presente regolamento e del regolamento (CEE) n. 3821/85 è soggetta a più d'una sanzione o procedura. Gli Stati membri notificano alla Commissione tali provvedimenti e le disposizioni in materia di sanzioni entro la data di cui all'articolo 29, secondo comma. La Commissione ne informa gli Stati membri.
2. Uno Stato membro autorizza le autorità competenti a infliggere una sanzione a un'impresa e/o un conducente per un'infrazione al presente regolamento rilevata sul suo territorio e per la quale non sia già stata imposta una sanzione, anche qualora detta infrazione sia stata commessa sul territorio di un altro Stato membro o di un paese terzo.  
In via eccezionale, allorquando viene constatata un'infrazione:
  - che non è stata commessa sul territorio dello Stato membro interessato, e
  - che è stata commessa da un'impresa stabilita o da un conducente la cui sede di lavoro è situata in un altro Stato membro o in un paese terzo, fino al 1° gennaio 2009 uno Stato membro, anziché imporre una sanzione, può notificare l'infrazione all'autorità competente dello Stato membro o del paese terzo in cui l'impresa è stabilita o il conducente ha la sua sede di lavoro.
3. Allorché uno Stato membro avvia procedimenti o infligge una sanzione per una particolare infrazione, esso fornisce per iscritto al conducente le debite prove.
4. Gli Stati membri provvedono affinché un sistema di sanzioni proporzionate, che possono includere sanzioni pecuniarie, si applichi nei casi di inosservanza del presente regolamento o del regolamento (CEE) n. 3821/85 da parte delle imprese o dei caricatori, spedizionieri, operatori turistici, capifila, subappaltatori e agenzie di collocamento conducenti ad esse associati.

**Art. 20**

1. Il conducente conserva le prove fornite da uno Stato membro relative a sanzioni o all'avvio di procedimenti per un periodo di tempo sufficiente ad evitare che la medesima infrazione del presente regolamento sia soggetta ad un secondo procedimento o sanzione conformemente alle disposizioni del presente regolamento.
2. Il conducente presenta le prove di cui al paragrafo 1 su richiesta.
3. Il conducente che presti la propria attività presso diverse imprese di trasporto è tenuto a fornire a ciascuna di esse le informazioni necessarie per garantire il rispetto delle disposizioni del capo II.

#### **Art. 21**

Per affrontare i casi in cui uno Stato membro ritenga che vi sia stata una violazione del presente regolamento tale da poter chiaramente compromettere la sicurezza stradale, lo Stato membro dà potere all'autorità competente di procedere al fermo del veicolo in questione fino alla rimozione della causa della violazione. Gli Stati membri possono obbligare il conducente ad osservare un periodo di riposo giornaliero. Gli Stati membri, se del caso, possono inoltre ritirare, sospendere o limitare la licenza dell'impresa qualora essa sia stabilita nello Stato membro in questione o ritirare, sospendere o limitare la patente di guida del conducente. La Commissione, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 24, paragrafo 2, sviluppa orientamenti volti a promuovere un'applicazione armonizzata delle disposizioni del presente articolo.

#### **Art. 22**

1. Gli Stati membri si accordano assistenza reciproca ai fini dell'applicazione del presente regolamento e del relativo controllo.
2. Le competenti autorità degli Stati membri si comunicano periodicamente le informazioni disponibili concernenti:
  - a) le violazioni delle disposizioni del capo II commesse da non residenti e le eventuali sanzioni applicate;
  - b) eventuali sanzioni applicate da uno Stato membro ai propri residenti per tale genere di violazioni commesse in altri Stati membri.
3. Gli Stati membri inviano periodicamente informazioni pertinenti sull'interpretazione e l'applicazione, a livello nazionale, delle disposizioni del presente regolamento alla Commissione, che mette tali informazioni a disposizione degli altri Stati membri in forma elettronica.
4. La Commissione facilita il dialogo tra gli Stati membri in materia di interpretazione e applicazione nazionali del presente regolamento per il tramite del comitato di cui all'articolo 24, paragrafo 1.

#### **Art. 23**

La Comunità intraprende con i paesi terzi i negoziati che risultassero necessari per l'applicazione del presente regolamento.

#### **Art. 24**

1. La Commissione è assistita dal comitato istituito a norma dell'articolo 18, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 3821/85.
2. Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applicano gli articoli 3 e 7 della decisione 1999/468/CE, tenendo conto dell'articolo 8 della stessa.
3. Il comitato adotta il proprio regolamento interno.

#### **Art. 25**

1. Su richiesta di uno Stato membro o di propria iniziativa, la Commissione:
  - a) procede all'esame dei casi in cui sussistono differenze nelle modalità di attuazione ed esecuzione delle disposizioni del presente regolamento, in particolare sui periodi di guida, le interruzioni e i periodi di riposo;
  - b) chiarisce le disposizioni del presente regolamento al fine di favorire un approccio comune.
2. Riguardo ai casi di cui al paragrafo 1 la Commissione adotta una decisione in merito ad un approccio raccomandato, in applicazione della procedura di cui all'articolo 24, paragrafo 2. Essa comunica la propria decisione al Parlamento europeo, al Consiglio e agli Stati membri.

### **CAPO VI - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 26**

Il regolamento (CEE) n. 3821/85 è modificato come segue:

- 1) L'articolo 2 è sostituito dal seguente:

«Articolo 2

Ai fini del presente regolamento vengono applicate le definizioni figuranti all'articolo 4 del regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98.»

- 2) All'articolo 3, i paragrafi 1, 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:

«1. L'apparecchio di controllo è montato e utilizzato sui veicoli adibiti al trasporto su strada di viaggiatori o di merci ed immatricolati in uno Stato membro, ad eccezione dei veicoli elencati all'articolo 3 del regolamento (CE) n. 561/2006. I veicoli di cui all'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 561/2006 e i veicoli che erano stati esonerati dal campo di applicazione del regolamento (CEE) n. 3820/85 ma che non lo sono più ai sensi del regolamento (CE) n. 561/2006 dispongono di un periodo fino al 31 dicembre 2007 per conformarsi a tale requisito.

2. Gli Stati membri possono esonerare i veicoli di cui all'articolo 13, paragrafi 1 e 3 del regolamento (CE) n. 561/2006 dall'applicazione del presente regolamento.

3. Previa autorizzazione della Commissione, gli Stati membri possono esonerare dall'applicazione del presente regolamento i veicoli utilizzati per le operazioni di trasporto di cui all'articolo 14 del regolamento (CE) n. 561/2006.»

3) All'articolo 14, il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

«2. L'impresa conserva i fogli di registrazione e i tabulati, ogniqualvolta siano stati predisposti i tabulati per conformarsi all'articolo 15, paragrafo 1, in ordine cronologico e in forma leggibile per un periodo di almeno un anno dalla data di utilizzazione e ne rilascia una copia ai conducenti interessati che ne facciano richiesta. L'impresa fornisce altresì copie dei dati scaricati dalle carte del conducente ai conducenti interessati che le richiedono e gli stampati di dette copie. I fogli, i tabulati e i dati scaricati sono esibiti o consegnati a richiesta degli agenti incaricati del controllo.»

4) L'articolo 15 è modificato come segue:

- Al paragrafo 1 è aggiunto il comma seguente:

«Ove la carta del conducente sia danneggiata, non funzioni correttamente o non sia in possesso del conducente, quest'ultimo deve:

a) all'inizio del viaggio, stampare le indicazioni del veicolo guidato dal conducente, inserendo su tale tabulato:

i) informazioni che consentono di identificare il conducente (nome, numero della carta del conducente o della patente di guida), compresa la firma;

ii) i periodi di cui al paragrafo 3, secondo trattino, lettere b), c) e d).

b) al termine del viaggio, stampare le informazioni relative ai periodi di tempo registrati dall'apparecchio di controllo, registrare i periodi di altre mansioni, disponibilità e riposo rispetto al tabulato predisposto all'inizio del viaggio, se non registrati dal tachigrafo, e riportare su tale documento gli elementi che consentano di identificare il conducente (nome, numero della carta del conducente o della patente di guida), compresa la firma del conducente.»

- Al paragrafo 2, il secondo comma è sostituito dal seguente:

«Quando i conducenti si allontanano dal veicolo e non sono pertanto in grado di utilizzare l'apparecchio di controllo montato sul veicolo stesso, i periodi di tempi di cui al paragrafo 3, secondo trattino, lettere b), c) e d), devono:

a) se il veicolo è munito di apparecchio di controllo in conformità dell'allegato I, essere inseriti sul foglio di registrazione, a mano o mediante registrazione automatica o in altro modo, in maniera leggibile ed evitando l'insudiciamento del foglio; oppure

b) se il veicolo è munito di apparecchio di controllo in conformità dell'allegato IB, essere inseriti sulla carta del conducente grazie al dispositivo di inserimento dati manuale dell'apparecchio di controllo.

Se vi è più di un conducente a bordo del veicolo munito di apparecchio di controllo in conformità dell'allegato IB, essi provvedono a inserire le loro carte di conducente nella fessura giusta del tachigrafo.»

- Al paragrafo 3, le lettere b) e c) sono sostituite dalle seguenti:

«b) "altre mansioni", ossia attività diverse dalla guida, secondo la definizione di cui all'articolo 3, lettera a), della direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, ed anche altre attività per lo stesso o un altro datore di lavoro, all'interno o al di fuori del settore dei trasporti, devono essere registrate sotto il simbolo .

c) "i tempi di disponibilità" secondo la definizione di cui all'articolo 3, lettera b), della direttiva 2002/15/CE devono essere anch'essi registrati sotto tale simbolo .»

- Il paragrafo 4 è abrogato.

- Il paragrafo 7 è sostituito dal seguente:

«7. a) Il conducente, quando guida un veicolo munito di un apparecchio di controllo conforme all'allegato I, deve essere in grado di presentare, su richiesta degli addetti ai controlli:

i) i fogli di registrazione della settimana in corso e quelli utilizzati dal conducente stesso nei quindici giorni precedenti,

ii) la carta del conducente se è titolare di una siffatta carta, e

iii) ogni registrazione manuale e tabulato fatti nella settimana in corso e nei quindici giorni precedenti, come richiesto dal presente regolamento e dal regolamento (CE) n. 561/2006.

Tuttavia, dopo il 1° gennaio 2008, i periodi di tempo di cui ai punti i) e iii) comprenderanno la giornata in corso e i ventotto giorni precedenti.

b) Il conducente, quando guida un veicolo munito di un apparecchio di controllo conforme all'allegato IB, deve essere in grado di presentare, su richiesta degli addetti ai controlli:

i) la carta di conducente di cui è titolare,

ii) ogni registrazione manuale e tabulato fatti durante la settimana in corso e nei quindici giorni precedenti, come stabilito dal presente regolamento e dal regolamento (CE) n. 561/2006, e

iii) i fogli di registrazione corrispondenti allo stesso periodo di cui al precedente comma nel caso in cui in tale periodo abbia guidato un veicolo munito di un apparecchio di controllo conforme all'allegato I.

Tuttavia, dopo il 1° gennaio 2008, i periodi di tempo di cui al punto ii) comprenderanno la giornata

in corso e i ventotto giorni precedenti.

c) Un agente abilitato al controllo può verificare il rispetto del regolamento (CE) n. 561/2006 attraverso l'esame dei fogli di registrazione, dei dati visualizzati o stampati che sono stati registrati dall'apparecchio di controllo o tramite la carta del conducente o, in assenza di essi, attraverso l'esame di qualsiasi altro documento probante che permetta di giustificare l'inosservanza di una delle disposizioni quali quelle di cui all'articolo 16, paragrafi 2 e 3.»

#### **Art. 27**

Il regolamento (CE) n. 2135/98 è modificato come segue:

1. All'articolo 2, paragrafo 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«1. a) Dal ventesimo giorno successivo alla pubblicazione del regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98, i veicoli immessi in circolazione per la prima volta dovranno essere muniti di un apparecchio di controllo conforme alle disposizioni di cui all'allegato IB del regolamento (CEE) n. 3821/85.»;

2. All'articolo 2, il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

«2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per poter rilasciare le carte del conducente entro il ventesimo giorno dopo il giorno di pubblicazione del regolamento (CE) n. 561/2006.»

#### **Art. 28**

Il regolamento (CEE) n. 3820/85 è abrogato e sostituito dal presente regolamento.

Ciò nondimeno, i paragrafi 1, 2 e 4 dell'articolo 5 del regolamento (CEE) n. 3820/85 continuano ad essere di applicazione sino alle date stabilite dall'articolo 15, paragrafo 1, della direttiva 003/59/CE.

#### **Art. 29**

(...)

### **D.M. 7 FEBBRAIO 2007**

#### **ENTI PER LA FORMAZIONE DEI CONDUCENTI PROFESSIONALI E PROGRAMMI DEL CORSO E PROCEDURE D'ESAME PER IL CONSEGUIMENTO DELLA CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE.**

**1. Enti che svolgono corsi di formazione iniziale e periodica.**

1. I soggetti di cui all'art. 19, comma 3, lettere a) e b) del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286, possono svolgere corsi di qualificazione iniziale e periodica dei conducenti che effettuano professionalmente autotrasporto di persone e di cose su veicoli per la cui guida è richiesta la patente delle categorie C, C+E, D e D+E, sulla base dei criteri stabiliti nei successivi articoli.

**2. Criteri per lo svolgimento dei corsi di formazione iniziale e periodica da parte delle autoscuole.** 1. Possono svolgere corsi di qualificazione iniziale e periodica di cui agli *articoli 19 e 20 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286*, previo rilascio di apposito nulla osta, le autoscuole di cui all'art. 335, comma 10, lettera a), del *decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992, n. 495*, ed i centri di istruzione automobilistica costituiti da consorzi di autoscuole che svolgono corsi di teoria e di guida per il conseguimento di tutte le patenti, che dimostrino di avvalersi delle seguenti figure professionali:

a) insegnante di teoria munito di abilitazione, che abbia svolto attività, negli ultimi cinque anni, per almeno tre anni;

b) istruttore di guida, in possesso di tutte le categorie di patente di guida, munito di abilitazione, che abbia svolto attività, negli ultimi cinque anni, per almeno tre anni;

c) medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro;

d) esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto che abbia maturato almeno tre anni di esperienza in un'impresa di autotrasporto negli ultimi cinque anni o che abbia pubblicato testi specifici sull'attività giuridica-amministrativa dell'autotrasporto. Sono equiparati all'esperto di organizzazione aziendale:

d1) gli insegnanti di teoria di cui al punto a) che abbiano conseguito l'attestato di idoneità per l'accesso alla professione sia per l'autotrasporto di persone che di cose;

d2) soggetti che hanno svolto, per almeno tre anni negli ultimi cinque anni, attività di docenza nell'ambito di corsi di formazione connessi all'attività di autotrasporto.

2. Per svolgere i corsi di cui al comma 1, le autoscuole richiedono il nulla osta, al SIIT trasporti competente per territorio, utilizzando lo schema di domanda di cui all'allegato 1. Il SIIT, verificata la sussistenza dei requisiti richiesti ed, in particolare, l'elenco dei docenti ed i relativi *curricula*, rilascia all'autoscuola o al centro di istruzione automobilistica il nulla osta all'avvio dei corsi. Eventuali modifiche del personale docente, della sede o delle attrezzature deve essere comunicata al SIIT competente per l'aggiornamento del nulla osta.

3. L'autoscuola o il centro di istruzione automobilistica comunica al SIIT territorialmente competente, tre giorni prima dell'avvio di ogni corso l'elenco degli allievi ed il calendario delle lezioni, al fine di rendere possibili i controlli di cui all'art. 12.

4. Al centro di istruzione automobilistica confluiscono solo gli allievi iscritti presso le autoscuole aderenti al consorzio che ha formato il centro stesso. Non è consentito iscrivere allievi direttamente al centro di istruzione automobilistica.

**3. Criteri per lo svolgimento dei corsi di formazione iniziale e periodica da parte di soggetti diversi dalle autoscuole.**

1. Possono svolgere i corsi di formazione iniziale e periodica, previa autorizzazione, enti che hanno maturato, anche direttamente all'interno delle associazioni di categoria, almeno tre anni di esperienza nel settore della formazione in materia di autotrasporto e funzionalmente collegati a:

a) associazioni di categoria dell'autotrasporto di cose membri del Comitato centrale per l'albo nazionale degli autotrasportatori;

b) associazioni di categoria dell'autotrasporto di persone firmatarie di contratto collettivo nazionale di lavoro di settore;

c) federazioni, confederazioni, nonché articolazioni territoriali delle associazioni di cui alle lettere a) e b).

2. Limitatamente alla formazione periodica, possono svolgere corsi anche aziende esercenti servizi automobilistici per il trasporto pubblico di persone di interesse nazionale, regionale o locale aventi un numero di ad-detti alla guida non inferiore a ottanta unità.

3. L'autorizzazione può essere rilasciata sia per l'effettuazione di corsi per la carta di qualificazione del conducente relativa al trasporto di cose, sia per la carta di qualificazione del conducente relativa al trasporto di persone. L'autorizzazione può essere rilasciata limitatamente allo svolgimento della parte teorica del programma, ovvero, per lo svolgimento sia della parte teorica che della parte pratica del programma.

4. La richiesta di autorizzazione è inoltrata alla Direzione generale per la motorizzazione secondo lo schema di domanda di cui all'allegato 2.

5. L'ente deve dimostrare di avvalersi delle seguenti figure professionali:

- a) insegnante di teoria munito di abilitazione, che abbia svolto attività, negli ultimi cinque anni, per almeno tre anni;
- b) istruttore di guida, in possesso di tutte le categorie di patente di guida, munito di abilitazione, che abbia svolto attività, negli ultimi cinque anni, per almeno tre anni;
- c) medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro;
- d) esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto che abbia maturato almeno tre anni di esperienza in un'impresa di autotrasporto negli ultimi cinque anni o che abbia pubblicato testi specifici sull'attività giuridica-amministrativa dell'autotrasporto. Sono equiparati all'esperto di organizzazione aziendale:
  - d 1) gli insegnanti di teoria di cui al punto a) che abbiano conseguito l'attestato di idoneità per l'accesso alla professione sia per l'autotrasporto di persone che di cose;
  - d 2) soggetti che hanno svolto, per almeno tre anni negli ultimi cinque anni, attività di docenza nell'ambito di corsi di formazione connessi all'attività di autotrasporto.

6. Gli enti che svolgono esclusivamente corsi teorici non hanno l'obbligo di avvalersi anche di un istruttore di guida. I corsi si svolgono esclusivamente presso le sedi autorizzate.

7. L'ente comunica al SIIT trasporti territorialmente competente, tre giorni prima dell'avvio di ogni corso, l'elenco degli allievi ed il calendario delle lezioni, al fine di rendere possibili i controlli di cui all'art. 12.

#### **4. Locali ed attrezzature.**

1. I soggetti di cui agli articoli 2 e 3, devono altresì dimostrare di avere la disponibilità:

a) di un'aula di almeno mq 25 di superficie e comunque tale che per ogni allievo siano disponibili almeno mq 1,50; dotata almeno di una cattedra od un tavolo per l'insegnante e di posti a sedere per gli allievi in proporzione alla disponibilità di superficie dell'aula. L'altezza minima dei locali è quella prevista dal regolamento edilizio vigente nel comune in cui sono ubicati i locali;

b) di servizi igienici composti da bagno illuminato e areato.

2. Il materiale didattico per le lezioni teoriche deve essere costituito almeno da:

a) una serie di cartelli murali (di formato di almeno cm 70~100) con le segnalazioni stradali: segnaletica verticale, segnaletica orizzontale, segnaletica luminosa;

b) un quadro elettrico con impianto di illuminazione degli autoveicoli;

c) cartelli murali (di formato di almeno cm 70~100) raffiguranti i dispositivi per ridurre l'inquinamento atmosferico;

d) cartelli murali (di formato di almeno cm 70~100) raffiguranti gli interventi di primo soccorso;

e) pannelli ovvero tavole relativi al trasporto di merci pericolose e carichi sporgenti;

f) una serie di tavole raffiguranti i principali organi del motore, gli impianti di raffreddamento, di lubrificazione, di accensione, il carburatore, la pompa d'iniezione, gli elementi frenanti, le sospensioni, la struttura della carrozzeria degli autoveicoli;

g) un gruppo motore a scoppio e uno diesel anche in scala ridotta pur se monocilindrico, sezionato, dove siano evidenziati il monoblocco, l'impianto di raffreddamento e di lubrificazione; un cambio e freni idraulici; le sospensioni, una ruota con pneumatico sezionato, una pompa di iniezione sezionata;

h) una serie di cartelli murali (di formato di almeno cm 70~100) raffiguranti il motore diesel, l'iniezione, l'alimentazione, il servosterzo, l'idroguida, gli impianti e gli elementi frenanti dei veicoli industriali;

i) una serie di cartelli murali (di formato di almeno cm 70~100) raffiguranti gli organi di traino dei veicoli industriali, le loro sospensioni, gli organi di frenatura dei rimorchi, la diversa classificazione di detti veicoli;

l) elementi frenanti sia per il freno misto che per quello del tipo ad aria compressa, compresi gli elementi di frenatura del rimorchio;

m) pannelli con fasce di ingombro.

3. Il materiale didattico di cui al comma 2, può essere sostituito con supporti audiovisivi o multimediali.

4. I soggetti di cui all'art. 2 devono disporre dei seguenti veicoli, muniti di doppi comandi, in proprietà o in leasing:

a) un autocarro con massa limite pari o superiore a 12.000 chilogrammi, lunghezza pari o superiore a 8 metri, larghezza pari o superiore a 2,40 metri capace di sviluppare una velocità di almeno 80 km/h; il veicolo deve disporre di ABS, di un cambio dotato di almeno otto rapporti per la marcia avanti, nonché del cronotachigrafo; lo spazio di carico del rimorchio deve consistere in un cassone chiuso di altezza e di larghezza almeno pari a quelle del trattore deve essere presentato con un minimo di 10.000 chilogrammi di massa totale effettiva;

b) un autoarticolato o un autocarro di cui alla lettera a) combinato ad un rimorchio di lunghezza pari o superiore a 7,5 metri; nei due casi la massa limite deve essere pari o superiore a 20.000 chili, la lunghezza complessiva pari o superiore ai 14 metri e la larghezza pari o superiore ai 2,40 metri, i veicoli devono essere capaci di sviluppare una velocità di almeno 80 km/h e devono disporre di ABS, di un cambio dotato di almeno otto rapporti per la marcia avanti, nonché del cronotachigrafo; lo spazio di carico del rimorchio deve consistere in un cassone chiuso di altezza e di larghezza almeno pari a quelle del trattore presentato con un minimo di 15.000 chilogrammi di massa totale effettiva;

c) un autobus di lunghezza pari o superiore a 10 metri, di larghezza pari o superiore a 2,40 metri e capace di sviluppare una velocità di almeno 80 km/h; esso deve disporre di ABS e deve essere dotato del cronotachigrafo;

d) un autobus avente almeno le caratteristiche di cui al punto c), combinato ad un rimorchio con massa limite pari o superiore a 1.250 chilogrammi, di larghezza pari o superiore a 2,40 metri e capace di sviluppare una velocità di almeno 80 km/h; lo spazio di carico del rimorchio deve consistere in un cassone chiuso di altezza e di larghezza di almeno 2 metri presentato con un minimo di 800 chilogrammi di massa totale effettiva.

5. Gli enti di cui all'art. 3 devono disporre dei veicoli di cui al comma 4, lettere a) e b), muniti di doppi comandi, quando effettuano la formazione sia teorica che pratica per il conseguimento della carta di qualificazione per il trasporto di cose, ovvero devono disporre dei veicoli di cui al comma 4, lettere c) e d), muniti di doppi comandi, quando effettuano la formazione sia teorica che pratica per il conseguimento della carta di qualificazione per il trasporto di persone.

##### **5. Finalità dei corsi.**

1. Nello svolgimento dei corsi di formazione iniziale e periodica, i docenti avranno cura di trattare i diversi argomenti con riferimento alla tipologia del settore interessato in cui gli allievi presteranno la loro attività. I docenti avranno altresì cura di richiamare l'attenzione degli allievi sulla necessità di una guida che, nell'assicurare il rispetto delle regole, garantisca la tutela della vita umana, nonché valorizzi l'attività dell'impresa presso cui operano.

##### **6. Programma dei corsi di formazione iniziale.**

1. Il corso ha durata di 280 ore, suddivise in 260 ore di lezioni teoriche e 20 di lezioni pratiche alla guida di un veicolo per la cui guida occorre la patente delle categorie C ovvero C+E se si intende conseguire la carta di qualificazione del conducente per il trasporto di cose, ovvero su un veicolo per la cui guida è necessaria la patente delle categorie D ovvero D+E se si intende conseguire la carta di qualificazione del conducente per il trasporto di persone. Nell'ambito delle ore di lezioni di pratica, 10 ore possono essere svolte anche in area privata, su veicoli non muniti di doppi comandi, sotto la supervisione di un dipendente di un'impresa di autotrasporto che abbia maturato almeno dieci anni di esperienza in qualità di conducente.

2. Il programma del corso teorico è il seguente:

a) per i titolari di patente di guida delle categorie C, C+E, D e D+E:

MOD.1) forze agenti sui veicoli in movimento, uso dei rapporti del cambio di velocità in funzione del carico del veicolo e delle caratteristiche stradali. Calibrazione dei movimenti longitudinali e trasversali, ripartizione della rete stradale, posizionamento sul fondo stradale, fluidità della frenata, dinamica dello sbalzo (docente: insegnante di teoria) - (15 ore);

MOD.2) peculiarità del circuito di frenatura oleo-pneumatico, limiti dell'utilizzo di freni e rallentatori, uso combinato di freni e rallentatore, ricerca del miglior compromesso fra velocità e rapporto del cambio, ricorso all'inerzia del veicolo, utilizzo dei dispositivi di rallentamento e frenatura in discesa, condotta in caso di avaria (docente: insegnante di teoria) - (10 ore);

MOD.3) curve di coppia, di potenza e di consumo specifico del motore, zona di uso ottimale del contagiri, diagrammi di ricoprimento dei rapporti di trasmissione. Ottimizzazione del consumo di carburante (docente: insegnante di teoria) - (10 ore);

MOD.4) durata massima della prestazione lavorativa nei trasporti; principi, applicazione e conseguenze delle norme in materia sociale nel settore dei trasporti su strada; sanzioni per omissione di uso, uso illecito o manomissione del cronotachigrafo; conoscenza del contesto sociale dell'autotrasporto: diritti e doveri del conducente in materia di qualificazione iniziale e formazione permanente (docente esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto) - (30 ore);

MOD.5) tipologia degli infortuni sul lavoro nel settore dei trasporti, statistiche sugli incidenti stradali, percentuale di automezzi pesanti/autobus coinvolti, perdite in termini umani e danni materiali ed economici (docente: medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro) - (20 ore);

MOD.6) prevenzione della criminalità e del traffico di clandestini. Informazioni generali, implicazioni per i conducenti, misure preventive, promemoria verifiche, normativa in materia di responsabilità degli autotrasportatori (docente esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto) - (20 ore);

MOD.7) capacità di prevenire i rischi fisici: principi di ergonomia: movimenti e posture a rischio, condizione fisica, esercizi di mantenimento, protezione individuale (docente: medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro) - (15 ore);

MOD.8) consapevolezza dell'importanza dell'idoneità fisica e mentale: principi di un'alimentazione sana ed equilibrata, effetti dell'alcool, dei farmaci e di tutte le sostanze che inducono stati di alterazione; sintomi, cause ed effetti dell'affaticamento e dello stress, ruolo fondamentale del ciclo di base attività lavorativa/riposo (docente: medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro) - (20 ore);

MOD.9) capacità di valutare le situazioni d'emergenza: condotta in situazione di emergenza: valutare la situazione, evitare di aggravare l'incidente, chiamare soccorsi, prestare assistenza e primo soccorso ai feriti, condotta in caso di incendio, evacuazione degli occupanti del mezzo pesante/dei passeggeri dell'autobus, garantire la sicurezza di tutti i passeggeri, condotta in caso di aggressione; principi di base per la compilazione del verbale di incidente (docente: medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro) - (20 ore);

MOD.10) capacità di comportarsi in modo da valorizzare l'immagine dell'azienda: condotta del conducente e immagine aziendale: importanza della qualità della prestazione del conducente per l'impresa, pluralità dei ruoli e degli interlocutori del conducente, manutenzione del veicolo, organizzazione del lavoro, conseguenze delle vertenze sul piano commerciale e finanziario (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto) - (30 ore);

b) per i candidati al conseguimento della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di cose:

b.1) calcolo del carico utile di un veicolo o di un complesso di veicoli, calcolo del volume totale, ripartizione del carico, conseguenze del sovraccarico assiale, stabilità del veicolo e baricentro, tipi di imballaggio e supporto del carico. Principali categorie di merci bisognose di stivaggio, tecniche di ancoraggio e di stivaggio, uso delle cinghie di stivaggio, verifica dei dispositivi di stivaggio, uso delle attrezzature di movimentazione, montaggio e smontaggio delle coperture telate (docente: insegnante di teoria) - (20 ore);

b.2) licenze per l'esercizio dell'attività, obblighi previsti dai contratti standard per il trasporto di merci, redazione dei documenti che costituiscono il contratto di trasporto, autorizzazioni al trasporto internazionale, obblighi previsti dalla convenzione relativa al contratto di trasporto internazionale di merci su strada (CMR), redazione della lettera di vettura internazionale, attraversamento delle frontiere, commissionari di trasporto, documenti particolari di accompagnamento delle merci (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto) - (30 ore);

b.3) conoscenza del contesto economico dell'autotrasporto di merci e dell'organizzazione del mercato: l'autotrasporto rispetto agli altri modi di trasporto (concorrenza, spedizionieri), diverse attività connesse all'autotrasporto (trasporti per conto terzi, in conto proprio, attività ausiliare di trasporto), organizzazione dei principali tipi di impresa di trasporti o di attività ausiliare di trasporto, diversi trasporti specializzati (trasporti su strada con autocisterna, a temperatura controllata, ecc.), evoluzioni del setto-

re (diversificazione dell'offerta, strada-ferrovia, subappalto, ecc.), (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto) - (20 ore);

c) per i candidati al conseguimento della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di persone:

c.1) uso d'infrastrutture specifiche (aree di fermata, autostazioni, corsie riservate), gestione delle situazioni di conflitto fra la guida in sicurezza e le altre funzioni del conducente, interazione con i passeggeri (docente: insegnante di teoria) - (25 ore);

c.2) trasporto di gruppi specifici di persone, dotazioni di sicurezza a bordo di autobus, cinture di sicurezza, carico del veicolo, trasporto di persone in piedi (docente: insegnante di teoria) - (15 ore);

c.3) conoscenza del contesto economico dell'autotrasporto di persone e dell'organizzazione del mercato: l'autotrasporto di persone rispetto alle varie modalità di trasporto di persone (ferrovia, autovetture private), diverse attività connesse all'autotrasporto di persone, attraversamento delle frontiere (trasporto internazionale), organizzazione dei principali tipi di impresa di autotrasporto di persone, documentazione relativa ai diversi tipi di trasporto nazionale ed internazionale (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto) - (30 ore).

3. Il programma del corso pratico è il seguente:

a) per i titolari di patente di guida delle categorie C, C+E, D e D+E:

a.1) guida in autostrada;

a.2) guida notturna;

a.3) uso degli attrezzi per interventi di piccola manutenzione ordinaria;

a.4) sostituzione pneumatico;

a.5) montaggio catene da neve;

a.6) uso del cronotachigrafo;

a.7) manovre di precisione: slalom, retromarcia in un passaggio stretto;

a.8) manovre di emergenza (frenata differenziata, frenata con evitamento ostacolo, ecc.);

b) per i candidati al conseguimento della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di cose:

b.1) esercizi di sistemazione del carico e posizionamento in sicurezza del veicolo per il carico e scarico della merce;

b.2) perfezionamento nell'uso del cambio di velocità;

b.3) perfezionamento nell'uso dei sistemi di rallentamento ausiliari (freno motore e/o rallentatore);

b.4) uso degli estintori;

c) per i candidati al conseguimento della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di persone:

c.1) uso degli estintori, sperimentazione del funzionamento dei sistemi di emergenza (uscite di sicurezza, stacca batterie, ecc.);

c.2) sistemazione dei bagagli e verifica delle variazioni di assetto del veicolo;

c.3) manovre particolari (posizionamento in sicurezza del veicolo per il carico e scarico dei bagagli);

c.4) perfezionamento nell'uso dei sistemi di rallentamento ausiliari (freno motore e/o rallentatore);

c.5) esercizi per il perfezionamento di una guida confortevole per i passeggeri.

4. Alle lezioni di teoria sono consentite, al massimo, ventotto ore di assenza, di cui non più di dieci ore relativamente agli argomenti di cui al comma 2, lettere b) e c). L'allievo assente per un numero di ore superiore a ventotto ed inferiore a cinquantasei, per accedere all'esame, deve dimostrare di aver recuperato tutte le lezioni entro un mese dalla fine del corso ordinario. L'allievo assente per un numero di ore superiore a cinquantasei ripete l'intero corso per poter essere ammesso all'esame. È obbligatoria la frequenza alle 20 ore di esercitazioni di guida. Eventuali assenze alle lezioni di guida devono essere recuperate entro un mese dalla fine del corso ordinario.

#### *7. Svolgimento dei corsi di formazione iniziale.*

1. I corsi di formazione iniziale sono svolti presso le sedi autorizzate dei soggetti di cui agli articoli 2 e 3. Le lezioni giornaliere devono avere durata non inferiore a quattro ore e non superiore ad otto ore. Le lezioni teoriche si svolgono nei giorni feriali, dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 20 ed il sabato dalle ore 8 alle ore 14. Le lezioni pratiche si svolgono dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 22 ed il sabato dalle ore 8 alle ore 14.

2. Non è consentito frequentare due o più corsi contemporaneamente. Ogni corso può essere frequentato, al massimo, da venticinque partecipanti.

3. I titolari della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di cose che intendono estenderla anche al trasporto di persone frequentano il programma relativo agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettera c).
4. I titolari della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di persone che intendono estenderla anche al trasporto di cose frequentano il programma relativo agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettera b).
5. I titolari di attestato di idoneità professionale all'accesso della professione che intendono conseguire la carta di qualificazione del conducente relativa al medesimo settore frequentano il programma relativo agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettera a) ed effettuano le lezioni pratiche.
6. Gli allievi che frequentano i corsi di formazione iniziale devono essere iscritti nel «registro delle iscrizioni» conforme al modello previsto all'allegato 3. La presenza degli allievi alle lezioni è attestata dal «registro di frequenza» (conforme al modello previsto all'allegato 4). Sul «registro di frequenza» è annotata, oltre alla presenza, la data e l'argomento della lezione ed il nominativo del docente. L'assenza di un partecipante è annotata sul registro entro quindici minuti dall'inizio della lezione. I registri sono numerati, hanno le pagine numerate consecutivamente, sono preventivamente vidimati dall'ufficio motorizzazione civile competente per territorio e devono essere conservati per almeno cinque anni.
7. Al termine del corso l'autoscuola o l'ente rilasciano, all'allievo, un attestato di frequenza conforme al modello previsto all'allegato 5.

**8. Corsi di qualificazione iniziale frequentati da conducenti residenti in Stati non appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo.**

1. I conducenti residenti in Stati non appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo, che prestano la propria attività alle dipendenze di un'impresa di autotrasporto di persone o di cose stabilita in Italia, sono ammessi a frequentare i corsi di qualificazione iniziale previa esibizione del permesso di soggiorno in corso di validità.

**9. Esame per il conseguimento della carta di qualificazione del conducente.**

1. L'esame di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286, consiste in due prove svolte tramite questionario. Il candidato risponde ai quesiti barrando la lettera «V» o «F» a seconda che considerino quella proposizione vera o falsa. La prima prova attiene agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettera a). Il candidato deve rispondere, entro centoventi minuti, a sessanta quesiti. La prova si intende superata se il numero di risposte errate è, al massimo, di sei. La seconda prova attiene agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettere b) o c), secondo il tipo di abilitazione che il candidato intende conseguire. Il candidato risponde, entro centoventi minuti, a sessanta quesiti. La prova si intende superata se il numero di risposte errate è, al massimo, di sei.
2. I titolari della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di persone che intendono estenderla anche al trasporto di cose sostengono l'esame tramite un questionario con sessanta quesiti, relative agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettera b). La prova ha durata di centoventi minuti e si intende superata se il numero di risposte errate è, al massimo, di sei.
3. I titolari della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di cose che intendono estenderla anche al trasporto di persone sostengono l'esame tramite un questionario con sessanta quesiti, relative agli argomenti di cui all'art. 6, comma 2, lettera c). La prova ha durata di centoventi minuti e si intende superata se il numero di risposte errate è, al massimo, di sei.
4. L'esame dei candidati al conseguimento della carta di qualificazione del conducente, già in possesso di attestato di idoneità professionale per l'accesso alla professione, relativa al medesimo settore, consiste in una prova svolta tramite questionario comprendente sessanta quesiti ed attiene agli argomenti di cui al punto a), del comma 2, dell'art. 6. La prova ha durata di centoventi minuti e si intende superata se il numero di risposte errate è, al massimo, di sei.
5. Al candidato che ha superato l'esame è rilasciata la relativa carta di qualificazione del conducente.
6. Gli esami sono svolti da funzionari del Dipartimento dei trasporti terrestri del Ministero dei trasporti, appartenenti all'area C, ovvero all'area dirigenziale, abilitati a svolgere gli esami per il conseguimento delle patenti di guida.
7. L'esame è svolto presso un ufficio motorizzazione civile.

8. L'esame deve essere svolto entro un anno dalla fine del corso, trascorsi i quali, il candidato dovrà frequentare un nuovo corso per essere ammesso all'esame.

9. Nel caso di esito negativo dell'esame di abilitazione, il candidato non può sostenere un nuovo esame prima che siano trascorsi almeno un mese dalla data del precedente esame.

10. I candidati cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea esibiscono, al momento dell'esame, pena la non ammissione all'esame stesso, il permesso di soggiorno in corso di validità, ovvero la ricevuta della richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

#### **10. Questionari d'esame.**

1. I quesiti sono contenuti in un database predisposto dalla Direzione generale per la motorizzazione del Ministero dei trasporti, e sono combinati secondo un metodo di casualità.

2. La Direzione generale per la motorizzazione può, altresì, predisporre procedure informatizzate d'esame, fermi restando i criteri stabiliti all'art. 9.

#### **11. Corsi di formazione periodica.**

1. I corsi di formazione periodica di cui all'art. 20 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286, sono svolti dalle autoscuole e dagli enti ai sensi dell'art. 3.

2. Il programma del corso di formazione periodica è solo teorico ed è suddiviso nei seguenti moduli, ognuno di 7 ore:

a) programma comune:

a.1) conoscenza dei dispositivi del veicolo e condotta di guida (docente: insegnante di teoria);

a.2) conoscenza delle norme di comportamento e responsabilità del conducente (docente: insegnante di teoria);

a.3) conoscenza dei rischi professionali. Condizioni psicofisiche dei conducenti (docente: medico specialista in medicina sociale, medicina legale o medicina del lavoro);

b) programma per i titolari della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di cose:

b.1) carico e scarico delle merci e compiti del conducente (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto);

b.2) disposizioni normative sul trasporto di cose (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto);

c) programma per i titolari della carta di qualificazione del conducente per il trasporto di persone:

c.1) compiti del conducente nei confronti dell'azienda e dei passeggeri (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto);

c.2) disposizioni normative sul trasporto di persone (docente: esperto in materia di organizzazione aziendale con particolare riguardo alle imprese di autotrasporto).

3. Il corso di formazione periodica può essere effettuato a partire dai sei mesi antecedenti la data di scadenza di validità della carta di qualificazione del conducente; nel caso la carta sia scaduta da meno di due anni, il rinnovo si effettua frequentando esclusivamente il corso di formazione periodica. Il titolare della carta di qualificazione del conducente scaduta da oltre due anni procede al suo rinnovo frequentando un corso di formazione periodica e sostenendo le prove d'esame di cui all'art. 9, comma 1.

4. Tutti coloro che frequentano i corsi di formazione periodica sono iscritti in un apposito «registro delle iscrizioni» conforme al modello previsto all'allegato 6, preventivamente vidimato dall'ufficio motorizzazione civile.

5. Durante i corsi di formazione periodica sono ammesse, al massimo, tre ore di assenza.

6. Il corso si svolge, presso le sedi autorizzate, alla presenza di un docente, ovvero utilizzando sistemi multimediali, il cui contenuto di conformità ai programmi è attestato dal responsabile del corso. Non sono ammessi corsi con il sistema e-learning. La presenza degli allievi alle lezioni è attestata dal registro di frequenza (conforme all'allegato 7), sul quale l'allievo appone la firma in entrata ed in uscita. L'assenza è annotata sul registro entro quindici minuti dall'orario di inizio delle lezioni. I registri hanno le pagine numerate consecutivamente, sono preventivamente vidimati dall'ufficio motorizzazione civile e devono essere conservati per almeno cinque anni.

7. La carta di qualificazione del conducente valida sia per il trasporto di merci che per il trasporto di passeggeri è rinnovata previa frequenza di un corso cumulativo di quarantanove ore.

#### **12. Sospensione e revoca del nulla osta o dell'autorizzazione a svolgere corsi di formazione iniziale**

*e periodica.*

1. Gli uffici motorizzazione civile e gli organi di Polizia, su richiesta degli uffici motorizzazione civile effettuano visite ispettive al fine di verificare la sussistenza dei requisiti previsti nel presente decreto, nonché la regolarità dei corsi. In occasione delle visite ispettive viene redatto un verbale in cui si evidenziano le irregolarità riscontrate. Esse sono contestate immediatamente al legale rappresentante dell'autoscuola, del centro di istruzione automobilistica o dell'ente.
2. Qualora siano riscontrate irregolarità dei corsi, l'ufficio motorizzazione civile invia documentata relazione al SIIT competente, ovvero alla Direzione generale per la motorizzazione che, previa diffida, adottano la sospensione da quindici giorni a tre mesi rispettivamente del nulla osta ovvero dell'autorizzazione.
3. Accertata la responsabilità dell'allievo, l'ufficio motorizzazione civile dispone la cancellazione dell'allievo dal registro di iscrizione.
4. Accertata la mancanza di uno o più requisiti necessari per ottenere il nulla osta nel caso dei soggetti di cui all'art. 2, ovvero l'autorizzazione, nel caso dei soggetti di cui all'art. 3, l'ufficio motorizzazione civile emana atto di diffida per l'eliminazione, entro il termine di sette giorni, delle irregolarità accertate. Nel caso di inottemperanza alla diffida, l'ufficio motorizzazione civile invia documentata relazione al SIIT competente, ovvero alla Direzione generale per la motorizzazione che adottano, la sospensione da quindici giorni a tre mesi rispettivamente del nulla osta ovvero dell'autorizzazione.
5. Qualora le autoscuole o gli enti siano incorsi più volte nelle sanzioni di cui ai commi 2 e 4, il SIIT competente o la Direzione generale per la motorizzazione adottano, previa diffida, la revoca rispettivamente del nulla osta o dell'autorizzazione ad effettuare i corsi.

### **13. Disposizioni transitorie.**

1. Fino alla completa predisposizione dei questionari d'esame, di cui all'art. 9, l'esame si svolge con il metodo orale. Detto esame è svolto congiuntamente da due funzionari del Dipartimento dei trasporti terrestri del Ministero dei trasporti appartenenti all'area C, ovvero all'area dirigenziale, abilitati a svolgere gli esami per il conseguimento delle patenti di guida. Almeno uno dei due esaminatori deve appartenere all'area tecnica.

Allegati

(...)

## **DM 7 FEBBRAIO 2007**

### ***RILASCIO DELLA CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE***

**Art. 1 - Autorità competente al rilascio della carta di qualificazione del conducente.**

1. La carta di qualificazione del conducente è rilasciata dagli uffici motorizzazione civile del Ministero dei trasporti.

**Art. 2 - Rilascio della carta di qualificazione del conducente per documentazione.**

1. La carta di qualificazione del conducente è rilasciata, senza obbligo di frequentare il corso di qualificazione iniziale e l'esame di valutazione delle conoscenze ai sensi dell'*art. 17 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286*, a conducenti residenti:

- a) in Italia, titolari, alla data di entrata in vigore del presente decreto, del certificato di abilitazione professionale di tipo KD;
- b) in Italia, titolari, alla data di entrata in vigore del presente decreto, della patente di guida delle categorie C, C+E;
- c) in altri Stati appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo ma dipendenti da un'impresa di autotrasporto di persone o di cose avente sede in Italia, titolari, alla data di entrata in vigore del presente decreto, della patente di guida delle categorie C, C+E, D e D+E;
- d) in Stati non appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo ma dipendenti da un'impresa di autotrasporto di persone o di cose avente sede in Italia, titolari, alla data di entrata in vigore del presente decreto, della patente di guida equivalenti alle categorie C, C+E, D e D+E.

2. La richiesta di rilascio della carta di qualificazione del conducente, nei casi di cui al comma 1, è presentata all'ufficio motorizzazione civile secondo le seguenti scadenze:

- a) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere A, B, C, D, E, F dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto;
- b) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere G, H, I, J, K, L, M dopo tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- c) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere N, O, P, Q, R dopo sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- d) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere S, T, U, V, W, X, Y, Z dopo nove mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Non può più essere richiesta la carta di qualificazione del conducente ai sensi del presente articolo, trascorsi tre anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

4. La validità delle carte di qualificazione del conducente rilasciate ai sensi del presente articolo decorre dal 10 settembre 2008 se abilita al trasporto di persone, ovvero dal 10 settembre 2009 se abilita al trasporto di cose.

**Art. 3 - Dati riportati sulla carta di qualificazione del conducente.**

1. Sulla carta di qualificazione del conducente sono riportati, obbligatoriamente, i seguenti dati, numerati come segue:

- 1) cognome del titolare;
- 2) nome del titolare;
- 3) data e luogo di nascita del titolare;
- 4) a) data di rilascio;
- b) data di scadenza;
- c) denominazione dell'autorità che ha rilasciato la carta di qualificazione del conducente;
- 5) a) numero della patente di guida posseduta;
- b) numero della carta di qualificazione del conducente;
- 6) fotografia del titolare;
- 7) firma del titolare;
- 9) categorie o sottocategorie di veicoli per i quali il conducente risponde agli obblighi di qualificazione iniziale e di formazione periodica;
- 10) la data di scadenza di validità della carta di qualificazione del conducente in corrispondenza delle categorie o delle sottocategorie.<sup>114</sup>

2. La data di scadenza da indicare al punto 4.b) del comma precedente deve essere riferita all'abilitazione che scade prima, nel caso in cui il titolare sia in possesso sia dell'abilitazione per il trasporto di persone che per il trasporto di cose.

**Art. 4 - Tariffe per il rilascio della carta di qualificazione del conducente per documentazione.**

1. Alla richiesta di rilascio della carta di qualificazione del conducente senza obbligo di esami, ai sensi dell'art. 1, ovvero per rinnovo di validità o per duplicato per deterioramento, devono essere allegate le attestazioni di pagamento della tariffa di cui al punto 2 della tabella 3 della *legge 1° dicembre 1986, n. 870*, nonché le tariffe di cui ai punti 3 e 4 del decreto del Ministro delle finanze del 20 agosto 1992 (assolvimento dell'imposta di bollo relativa alla domanda ed alla carta di qualificazione del conducente).

2. Alla richiesta di rilascio della carta di qualificazione del conducente con obbligo di esame, devono essere allegate le attestazioni di pagamento della tariffa di cui al punto 1 della tabella 3 (esami per conducenti di veicoli a motore della *legge 1° dicembre 1986, n. 870*), nonché le tariffe di cui ai punti 3 e 4 del decreto del Ministro delle finanze del 20 agosto 1992 (assolvimento dell'imposta di bollo relativa alla domanda ed alla carta di qualificazione del conducente).

3. Alla richiesta di rilascio di duplicato della carta di qualificazione del conducente a seguito di smarrimento, furto o distruzione deve essere allegata l'attestazione di pagamento della tariffa di cui al punto 2 della tabella 3 della *legge 1° dicembre 1986, n. 870*.

---

<sup>114</sup> La numerazione dei dati di cui al presente comma è così riportata nella Gazzetta Ufficiale ed appare priva del riferimento al numero 8).

**Art. 5 - Obbligo di duplicazione della carta di qualificazione per conducenti.**

1. Il conducente ha l'obbligo di richiedere anche il duplicato della carta di qualificazione del conducente, qualora posseduta, nel caso presenti istanza di rilascio di duplicato di patente di guida.

**Art. 6 - Conversione e duplicato della carta di qualificazione per conducenti rilasciata da altro Stato dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo.**

1. La carta di qualificazione del conducente rilasciata da uno Stato membro dell'Unione europea o appartenente allo Spazio economico europeo può essere convertita in equipollente documento italiano ad un conducente che acquisisce la residenza in Italia ovvero che lavora alle dipendenze di un'impresa di autotrasporto avente sede in Italia.

2. La carta di qualificazione del conducente rilasciata da uno Stato membro dell'Unione europea o appartenente allo Spazio economico europeo può essere duplicata, per smarrimento o furto, in equipollente documento italiano, ad un conducente che acquisisce la residenza in Italia ovvero che lavora alle dipendenze di un'impresa di autotrasporto avente sede in Italia, previo accertamento, presso le competenti autorità dello Stato di rilascio, che la carta di qualificazione del conducente da duplicare sia in corso di validità e su di essa non gravino provvedimenti sanzionatori.

**Art. 7 - Rinnovo di validità della carta di qualificazione per conducenti.**

1. La validità della carta di qualificazione del conducente è rinnovata dall'ufficio motorizzazione civile nel cui ambito territoriale di competenza ha sede l'autoscuola o l'ente che ha svolto il corso di cui all'art. 21 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286. Al momento del rinnovo di validità, detto ufficio rilascia al conducente una nuova carta di qualificazione del conducente, ritirando quella scaduta.

2. Al termine del corso di formazione periodica, l'autoscuola o l'ente rilasciano al conducente un attestato di frequenza, conforme al modello previsto all'allegato 8 e comunicano, tramite il sito [www.ilportaledellautomobilista.it](http://www.ilportaledellautomobilista.it), entro due giorni lavorativi dalla fine del corso al competente ufficio motorizzazione civile, l'elenco di coloro che hanno frequentato il corso. L'ufficio procede, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione dell'elenco, all'emissione di una carta di qualificazione del conducente aggiornata. Il rilascio della nuova carta di qualificazione del conducente è subordinato al ritiro della carta di qualificazione da rinnovare, ovvero alla presentazione di eventuale denuncia di smarrimento, furto o distruzione della stessa, nonché alla presentazione di una domanda cui sono allegate le attestazioni di versamento di cui al punto 2 della tabella 3 della legge 1° dicembre 1986, n. 870, nonché le tariffe di cui ai punti 3 e 4 del decreto del Ministro delle finanze del 20 agosto 1992 (assolvimento dell'imposta di bollo relativa alla domanda ed alla carta di qualificazione del conducente).

3. La validità della nuova carta decorre dal giorno successivo a quello di scadenza della precedente nel caso in cui il conducente ha effettuato il corso prima della scadenza della carta di qualificazione da rinnovare. Qualora il corso sia frequentato successivamente alla scadenza della carta di qualificazione del conducente, la validità della nuova carta decorre dalla data di rilascio dell'attestato di fine corso.

4. La carta di qualificazione del conducente relativa al trasporto di persone può essere rinnovata fino al compimento del sessantacinquesimo anno di età da parte del suo titolare.

**Art. 8 - Rilascio dei certificati di abilitazione professionale di tipo KC e KD.**

1. L'obbligo di condurre veicoli adibiti al trasporto di persone con la carta di qualificazione del conducente, quando occorre, decorre dal 10 settembre 2008. Da tale data non sono più rilasciati i certificati di abilitazione professionale di tipo KD.

2. L'obbligo di condurre veicoli adibiti al trasporto di cose con la carta di qualificazione del conducente, quando occorre, decorre dal 10 settembre 2009. Da tale data non sono più rilasciati i certificati di abilitazione professionale di tipo KC.

3. I conducenti che conseguono la patente di guida della categoria C ovvero il certificato di abilitazione professionale di tipo KD dalla data di entrata in vigore del presente decreto non possono ottenere il rilascio della carta di qualificazione del conducente ai sensi dell'art. 2.

**1. Cumulo del punteggio.**

1. La disciplina sanzionatoria prevista dall'*art. 126-bis del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285*, e successive modificazioni si applica alla carta di qualificazione di conducenti residenti in Italia.
2. Il punteggio attribuito alla carta di qualificazione ai sensi dell'*art. 2, comma 1, lettera d) della legge 1° marzo 2005, n. 32*, e dell'*art. 23 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286*, non si cumula, nel caso in cui un conducente sia contemporaneamente titolare di carta di qualificazione valida per il trasporto di persone e di carta di qualificazione del conducente valida per il trasporto di cose.
3. Il punteggio non si cumula anche nel caso in cui un conducente sia contemporaneamente titolare di carta di qualificazione del conducente e del certificato di abilitazione professionale di tipo KB.
4. L'applicazione dell'*art. 126-bis del codice della strada* alla carta di qualificazione del conducente decorre dopo dodici mesi dall'avvio delle procedure fissate con il decreto dirigenziale di cui all'*art. 17 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286*, per il rilascio della carta di qualificazione in esenzione dall'esame.

**2. Esame di revisione in caso di azzeramento del punteggio.**

1. In caso di perdita totale del punteggio, il titolare della carta di qualificazione del conducente deve sottoporsi ad esame di revisione della carta stessa.
2. L'esame di revisione di cui al comma 1 si svolge sull'intero programma e secondo le modalità previste per il conseguimento della carta di qualificazione del conducente.
3. L'esito positivo dell'esame di revisione per la carta di qualificazione del conducente non permette di acquisire punti eventualmente detratti dalla patente di guida. Parimenti, l'esito positivo dell'esame di revisione per la patente di guida non consente di acquisire punti eventualmente detratti dalla carta di qualificazione del conducente.
4. In caso di decurtazione dell'intero punteggio sia dalla carta di qualificazione del conducente che dal certificato di abilitazione professionale di tipo KB, il conducente sostiene l'esame di revisione secondo il programma previsto per il conseguimento del titolo abilitativo necessario per la guida del veicolo con cui ha commesso l'infrazione (o le infrazioni) che ha determinato maggiore decurtazione di punteggio. Se il conducente ha subito, alla guida di due veicoli diversi, la stessa decurtazione di punteggio, l'esame di revisione si svolge secondo il programma previsto per il conseguimento del titolo abilitativo necessario per la guida del veicolo con cui ha commesso l'ultima infrazione.

**3. Enti che svolgono i corsi per il recupero dei punti.**

1. I corsi per il recupero dei punti per la carta di qualificazione del conducente e per il certificato di abilitazione professionale di tipo KB sono svolti dalle autoscuole e dagli enti individuati dall'*art. 19, comma 3, del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286*.
2. Il corso di recupero dei punti si svolge esclusivamente presso le sedi autorizzate.

**4. Programmi dei corsi per il recupero dei punti.**

1. I corsi di recupero dei punti per la carta di qualificazione dei conducenti e dei certificati di abilitazione professionale di tipo KB hanno durata di 20 ore e consentono di recuperare fino ad un massimo di nove punti.
2. Il programma dei corsi di cui al comma 1 è il seguente:
  - a) segnaletica stradale (un'ora);
  - b) norme di comportamento sulla strada (quattro ore);
  - c) cause degli incidenti stradali (due ore);
  - d) stato psicofisico dei conducenti, con particolare riguardo all'abuso di alcool o droghe (due ore);
  - e) nozioni di responsabilità civile e penale, omissione di soccorso (un'ora);
  - f) disposizioni sanzionatorie (due ore);
  - g) responsabilità nel trasporto collettivo di persone (due ore);
  - h) responsabilità nel trasporto di cose (due ore);
  - i) elementi del veicolo rilevanti ai fini della sicurezza stradale (due ore);
  - l) tempi di guida e di riposo dei conducenti professionali (un'ora);

m) malattie professionali connesse all'attività dei conducenti (un'ora).

#### **5. Svolgimento dei corsi.**

1. L'avvio del corso è comunicato al competente ufficio motorizzazione civile con un preavviso di almeno sette giorni. In tale comunicazione sono indicati:

- a) i giorni e gli orari delle lezioni;
- b) i docenti;
- c) il responsabile del corso;
- d) l'elenco degli iscritti;
- e) la sede del corso.

2. Eventuali variazioni dei calendari sono tempestivamente comunicate al competente ufficio motorizzazione civile.

3. Il corso si conclude entro quattro settimane dalla data di avvio; ogni lezione non può avere durata superiore a tre ore giornaliere. Sono consentite al massimo sei ore di assenza. L'allievo assente per un numero superiore di ore ripete l'intero corso; l'allievo assente per un numero uguale o inferiore ottiene l'attestato di frequenza solo dopo aver recuperato le ore non frequentate.

#### **6. Frequenza dei corsi.**

1. Non è consentito frequentare due corsi contemporaneamente. Per ogni comunicazione di decurtazione del punteggio è possibile frequentare un solo corso.

2. L'iscrizione al corso è subordinata al ricevimento della comunicazione di decurtazione del punteggio da parte del Dipartimento dei trasporti terrestri. Detta comunicazione è ritirata al momento dell'iscrizione dall'autoscuola o dall'ente che organizza il corso.

3. Non è possibile frequentare, contemporaneamente, un corso per il recupero dei punti della carta di qualificazione dei conducenti o del certificato di abilitazione professionale di tipo KB ed un corso per il recupero dei punti della patente di guida.

#### **7. Iscrizione e registri dei corsi.**

1. Gli allievi dei corsi di cui all'art. 1 sono iscritti nel «registro delle iscrizioni» conforme al modello previsto all'allegato 1.

2. La presenza degli allievi alle lezioni è attestata nel «registro di frequenza» (conforme al modello previsto all'allegato 2), sul quale sono altresì annotati data, orario, argomento della lezione, il nominativo del docente, firma in entrata ed uscita degli allievi. L'assenza di un allievo è annotata sul registro entro quindici minuti dall'orario di inizio della lezione.

3. I registri hanno pagine numerate consecutivamente, sono preventivamente vidimati dal competente ufficio motorizzazione civile e sono conservati per almeno cinque anni.

#### **8. Attestazione di frequenza.**

1. Al termine del corso di recupero dei punti, l'autoscuola o l'ente rilasciano al conducente un attestato di frequenza, conforme al modello previsto all'allegato 3 e comunicano, tramite il sito [www.ilportaledellautomobilista.it](http://www.ilportaledellautomobilista.it), per l'aggiornamento del punteggio dell'anagrafe degli abilitati alla guida.

#### **9. Verifica della regolarità dei corsi per il recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente.**

1. Al fine di verificare la regolarità dei corsi, gli uffici motorizzazione civile o gli organi di Polizia su richiesta dei medesimi effettuano visite ispettive, di cui redigono verbale. Eventuali irregolarità sono contestate immediatamente al legale rappresentante dell'autoscuola o dell'ente.

2. Qualora siano riscontrate irregolarità dei corsi per il recupero dei punti, l'ufficio motorizzazione civile invia documentata relazione al SIIT competente, ovvero alla Direzione generale per la motorizzazione che, previa diffida, adottano la sospensione da quindici giorni a tre mesi rispettivamente del nulla osta ovvero dell'autorizzazione ad effettuare corsi per la formazione iniziale e periodica relativi alla carta di qualificazione del conducente e conseguenti corsi per il recupero dei punti.

3. Accertata la responsabilità dell'allievo, l'ufficio motorizzazione civile competente per territorio dispone la cancellazione dell'allievo dal registro di iscrizione.

4. Qualora le autoscuole o gli enti siano incorsi più volte nelle sanzioni di cui ai commi 2 e 4, il SIIT competente o la Direzione generale per la motorizzazione adottano, previa diffida, la revoca rispettivamente del nulla osta o dell'autorizzazione ad effettuare i corsi.

#### **10. Decorrenza del recupero del punteggio.**

1. Il competente ufficio motorizzazione civile aggiorna l'anagrafe degli abilitati alla guida a seguito della trasmissione dell'attestato di frequenza effettuata dall'autoscuola o dell'ente entro tre giorni dalla data di fine corso.

2. Qualora dall'anagrafe degli abilitati alla guida risulti la perdita totale del punteggio della carta di qualificazione anteriormente alla data di rilascio dell'attestato di frequenza, il conducente non recupera i relativi punti, ma sostiene l'esame di revisione, secondo quanto previsto dall'*art. 23, comma 3, del decreto legislativo del 21 novembre 2005, n. 286.*

Allegati

(...)

### **D.LGS 10 AGOSTO 2007, n. 162**

#### ***ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 2004/49/CE E 2004/51/CE RELATIVE ALLA SICUREZZA E ALLO SVILUPPO DELLE FERROVIE COMUNITARIE***

#### ***Capo I***

#### **DISPOSIZIONI INTRODUTTIVE**

##### **Art. 1. Finalità**

1. Il presente decreto disciplina le condizioni di sicurezza per l'accesso al mercato dei servizi ferroviari ed ha l'obiettivo del mantenimento e, ove ragionevolmente praticabile, del costante miglioramento della sicurezza del sistema ferroviario italiano, tenendo conto dell'evoluzione della normativa, del progresso tecnico e scientifico e dando la priorità alla prevenzione degli incidenti gravi, mediante:

- a) l'adeguamento e l'armonizzazione della struttura normativa nazionale con quella comunitaria;
- b) la progressiva adozione degli obiettivi comuni di sicurezza e dei metodi comuni di sicurezza definiti dagli allegati al presente decreto;
- c) l'individuazione di un organismo nazionale preposto alla sicurezza e di un organismo investigativo incaricato di effettuare indagini sugli incidenti e sugli inconvenienti ferroviari;
- d) l'assegnazione dei compiti e delle competenze ai suddetti organismi e la ripartizione delle responsabilità fra i soggetti interessati.

##### **Art. 2. Ambito di applicazione**

1. Il presente decreto si applica all'intero sistema ferroviario italiano con l'esclusione di quanto previsto al comma 4 del presente articolo.
2. Il presente decreto riguarda i requisiti di sicurezza del sistema ferroviario, compresa la sicurezza della gestione dell'infrastruttura e della circolazione, e l'interazione fra le imprese ferroviarie e i gestori dell'infrastruttura.
3. Restano ferme le norme vigenti e le conseguenti competenze degli Organi statali interessati per quanto riguarda le rispettive materie di competenza inerenti la sicurezza, con particolare riferimento ai compiti del Ministero dell'interno in materia di prevenzione incendi e soccorso tecnico urgente, ai compiti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ai compiti del Ministero delle infrastrutture in materia di norme tecniche costruttive delle opere civili, vigilanza e ispezioni su sede ed opere d'arte relative all'infrastruttura ferroviaria nella fase realizzativa della stessa.
4. Il presente decreto non si applica:
  - a) alle metropolitane, tram e altri sistemi di trasporto leggero su rotaia;
  - b) alle reti funzionalmente isolate dal resto del sistema ferroviario ed adibite unicamente a servizi passeggeri locali, urbani o suburbani, nonché alle imprese ferroviarie che operano esclusivamente su tali reti;
  - c) all'infrastruttura ferroviaria privata utilizzata esclusivamente dal proprietario dell'infrastruttura per le sue operazioni di trasporto di merci.

### **Art. 3. Definizioni**

1. Ai soli fini dell'applicazione del presente decreto si intende per:

- a) sistema ferroviario: l'insieme dei sottosistemi di natura strutturale e funzionale, quali definiti nelle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni nonché la gestione e l'esercizio del sistema nel suo complesso;
- b) gestore dell'infrastruttura: qualsiasi organismo o impresa incaricato in particolare della realizzazione, della manutenzione di una infrastruttura ferroviaria e della gestione dei sistemi di controllo e di sicurezza dell'infrastruttura e della circolazione ferroviaria. I compiti del gestore di una infrastruttura o di parte di essa possono essere assegnati a diversi soggetti con i vincoli definiti nelle norme comunitarie e nazionali vigenti;
- c) impresa ferroviaria: qualsiasi impresa titolare di una licenza ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, e qualsiasi altra impresa pubblica o privata la cui attività consiste nella prestazione di servizi di trasporto di merci e/o di passeggeri per ferrovia e che garantisce obbligatoriamente la trazione; sono comprese anche le imprese che forniscono la sola trazione;
- d) specifiche tecniche di interoperabilità (STI): le specifiche di cui è oggetto ciascun sottosistema o parte di un sottosistema, al fine di soddisfare i requisiti essenziali e garantire l'interoperabilità dei sistemi ferroviari transeuropei convenzionale e ad alta velocità, quali definiti nelle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni;
- e) obiettivi comuni di sicurezza (CST): i livelli minimi di sicurezza che devono almeno essere raggiunti dalle diverse parti del sistema ferroviario (quali il sistema ferroviario convenzionale, il sistema ferroviario ad alta velocità, le gallerie ferroviarie lunghe o le linee adibite unicamente al trasporto di merci) e dal sistema nel suo complesso, espressi in criteri di accettazione del rischio;
- f) metodi comuni di sicurezza (CSM): i metodi che devono essere elaborati per descrivere come valutare i livelli di sicurezza, la realizzazione degli obiettivi di sicurezza e la conformità con gli altri requisiti in materia di sicurezza;
- g) Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie: l'organismo nazionale a cui sono assegnati i compiti di Autorità preposta alla sicurezza per il sistema ferroviario italiano di cui al capo IV della direttiva 2004/49/CE;
- h) Organismi notificati: gli organismi incaricati di valutare la conformità o l'idoneità all'impiego dei componenti di interoperabilità o di istituire la procedura di verifica CE dei sottosistemi, quali definiti nelle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni;
- i) Verificatori indipendenti di sicurezza: gli organismi incaricati di valutare la conformità di un componente ai requisiti di omologazione relativi alla sicurezza ad esso applicabili e l'idoneità all'impiego dello stesso, e/o di istruire la procedura per l'omologazione;
- l) norme nazionali di sicurezza: tutte le norme e standard nazionali contenenti obblighi in materia di sicurezza ferroviaria, applicabili ad uno o più gestori dell'infrastruttura ed a più di una impresa ferroviaria;
- m) sistema di gestione della sicurezza: l'organizzazione e i provvedimenti messi in atto da un gestore dell'infrastruttura o da un'impresa ferroviaria per assicurare la gestione sicura delle operazioni;
- n) disposizioni di esercizio: disposizioni che regolamentano la sicurezza ferroviaria in applicazione delle norme nazionali di sicurezza riferite ad ogni singola rete infrastrutturale;
- o) componenti di interoperabilità: qualsiasi componente elementare, gruppo di componenti, sottosistema o insieme completo di materiali incorporati o destinati ad essere incorporati in un sottosistema, da cui dipende direttamente o indirettamente (l'interoperabilità del sistema ferroviario convenzionale o ad alta velocità, quali definiti nelle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni. Il concetto di componente comprende i beni materiali e quelli immateriali, quali il software);
- p) prodotto generico: componente generico concepito e realizzato per soddisfare determinate specifiche tecniche e funzionali nell'ambito di una applicazione generica;
- q) applicazione generica: soluzione realizzativa concepita per soddisfare determinate specifiche tecniche e funzionali in conformità a norme e standard di sicurezza in vigore utilizzabile per applicazioni specifiche;
- r) applicazione specifica: soluzione realizzativa, ottenuta configurando una applicazione generica omologata, mirata ad una specifica esigenza; una applicazione specifica, può comprendere più applicazioni generiche opportunamente configurate;

- s) componente: qualsiasi componente elementare, gruppo di componenti elementari, sottoinsieme o insieme completo di materiali, non coperto o parzialmente coperto dalle specifiche tecniche di Interoperabilità, incorporati o destinati ad essere incorporati in un sottosistema. Il concetto di componente comprende i beni materiali e quelli immateriali, quali il software.
- t) omologazione: processo in base al quale si certifica che il prototipo di componente conforme ai requisiti di omologazione relativi alla sicurezza ad esso applicabili;
- u) sottosistemi: il risultato della divisione del sistema ferroviario transeuropeo come indicato nelle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni; i sottosistemi sono di natura strutturale o funzionale;
- v) investigatore incaricato: una persona, appartenente o incaricata dall'organismo investigativo, preposta all'organizzazione, allo svolgimento e al controllo di un'indagine;
- z) incidente: evento improvviso indesiderato e non intenzionale o specifica catena di siffatti eventi aventi conseguenze dannose; gli incidenti si dividono nelle seguenti categorie: collisioni, deragliamenti, incidenti ai passaggi a livello, incidenti a persone causati da materiale rotabile in movimento, incendi e altro;
- aa) incidente grave: qualsiasi collisione ferroviaria o deragliamento di treni che causa la morte di almeno una persona o il ferimento grave di cinque o più persone o seri danni al materiale rotabile, all'infrastruttura o all'ambiente e qualsiasi altro incidente analogo avente un evidente impatto sulla regolamentazione della sicurezza ferroviaria o sulla gestione della stessa; seri danni: i danni il cui costo totale può essere stimato immediatamente dall'organismo investigativo in almeno 2 milioni di euro;
- bb) inconveniente: qualsiasi evento diverso da un incidente o da un incidente grave, associato alla circolazione dei treni e avente un'incidenza, anche potenziale, sulla sicurezza dell'esercizio;
- cc) indagine: una procedura finalizzata alla prevenzione di incidenti ed inconvenienti che comprende la raccolta e l'analisi di informazioni, la formulazione di conclusioni, tra cui la determinazione delle cause e, se del caso, la formulazione di raccomandazioni in materia di sicurezza;
- dd) cause: ogni azione, omissione, evento o condizione o una combinazione di questi elementi, il cui risultato sia un incidente o un inconveniente;
- ee) Agenzia ferroviaria europea (ERA): Agenzia comunitaria per la sicurezza e l'interoperabilità ferroviarie;
- ff) Ente appaltante: ogni soggetto, responsabile della realizzazione di un sottosistema, tenuto al rilascio della dichiarazione di verifica CE di cui all'allegato V delle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni previo espletamento della relativa procedura effettuata dall'organismo notificato al quale la stessa è stata aggiudicata o, comunque, affidata dal predetto soggetto, ai sensi dell'articolo 13 delle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE.

## **Capo II**

### **AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DELLE FERROVIE**

#### **Art. 4. Istituzione e ordinamento**

1. E' istituita, con sede in Firenze, l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie definita alla lettera g) dell'articolo 3, di seguito denominata Agenzia, con compiti di garanzia della sicurezza del sistema ferroviario nazionale.
2. L'Agenzia svolge i compiti e le funzioni per essa previsti dalla direttiva 2004/49/CE ed ha competenza per l'intero sistema ferroviario nazionale, secondo quanto previsto agli articoli 2 e 3, lettera a), e fatto salvo quanto previsto all'articolo 2, comma 3. Per le infrastrutture transfrontaliere specializzate i compiti di Autorità preposta alla sicurezza di cui al capo IV della direttiva 2004/49/CE sono affidati a seguito di apposite convenzioni internazionali, all'Agenzia, all'Autorità per la sicurezza ferroviaria del Paese limitrofo o ad apposito organismo binazionale.
3. L'Agenzia, disciplinata, per quanto non previsto dal presente decreto, ai sensi degli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, è dotata di personalità giuridica ed autonomia amministrativa, regolamentare, patrimoniale, contabile e finanziaria, ed opera anche svolgendo i compiti di regolamentazione tecnica di cui all'articolo 16, comma 2, lettera f), della direttiva 2004/49/CE.
4. L'Agenzia è sottoposta a poteri di indirizzo e di vigilanza del Ministro dei trasporti che annualmente relaziona al Parlamento sull'attività svolta ai sensi dell'articolo 7 del presente decreto. Per l'esercizio

della funzione di vigilanza, il Ministro si avvale delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

5. Sono organi dell'Agenzia: il direttore, il comitato direttivo ed il collegio dei revisori dei conti. Il direttore é scelto fra personalità con comprovata esperienza tecnico-scientifica nel settore. Il comitato direttivo é composto dal direttore, che lo presiede, e da quattro dirigenti dei principali settori di attività dell'Agenzia. Il direttore é nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dei trasporti e dura in carica tre anni. I membri del comitato direttivo durano in carica tre anni, vengono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dei trasporti. Il collegio dei revisori dei conti é costituito dal Presidente, da due componenti effettivi e da due supplenti, che durano in carica tre anni e che sono rinnovabili una sola volta. I componenti del collegio sono nominati con decreto del Ministro dei trasporti, su designazione, quanto al Presidente, del Ministro dell'economia e delle finanze.
6. Con separati regolamenti su proposta del Ministro dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400 e successive modifiche, si provvede alla:
  - a. definizione dell'assetto organizzativo, centrale e periferico, dell'Agenzia, indicazione del comparto di contrattazione collettiva individuato ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, adozione dello statuto, recante fra l'altro il ruolo organico del personale dell'Agenzia, nel limite massimo di trecento unità e delle risorse finanziarie di cui all'articolo 26, nonché alla disciplina delle competenze degli organi di direzione dell'Agenzia;
  - b. definizione delle modalità del trasferimento del personale da inquadrare nell'organico dell'Agenzia proveniente dal Ministero dei trasporti, per il quale si continuano ad applicare le disposizioni del comparto Ministeri per il periodo di comando di cui al comma 8;
  - c. disciplina del reclutamento da parte dell'Agenzia delle risorse umane, individuate mediante procedure selettive pubbliche ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, da espletarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del relativo regolamento, prevedendo una riserva di posti non superiore al cinquanta per cento destinata al personale di cui al comma 8, lettera b) del presente articolo;
  - d. ricognizione delle attribuzioni che restano nella competenza del Ministero dei trasporti ed al conseguente riassetto delle strutture del Ministero stesso;
  - e. adozione del regolamento di amministrazione e contabilità ispirato ai principi della contabilità pubblica.
7. Entro tre mesi dall'adozione dei provvedimenti di cui al comma 6 l'Agenzia assume le attribuzioni nella materia di sicurezza del trasporto ferroviario previste dal presente decreto e già esercitate dal Ministero dei trasporti e dal Gruppo FS S.p.A.
8. In sede di prima applicazione del presente decreto, e sino all'attuazione dei provvedimenti di cui al comma 6 del presente articolo, il funzionamento dell'Agenzia é assicurato con l'utilizzazione, nel limite massimo di duecentocinque unità di personale:
  - a. numero non superiore a dodici proveniente dai ruoli del Ministero dei trasporti, in regime di comando;
  - b. per la restante parte, con oneri a carico dell'ente di provenienza fino all'attuazione dell'articolo 26, con personale tecnico, avente riconosciute capacità e competenza, anche proveniente da F.S. S.p.A., R.F.I. S.p.A. e da società controllate da F.S. S.p.A., individuato, con procedura selettiva, sulla base di apposite convezioni che non devono comportare oneri per la finanza pubblica, con il Ministero dei trasporti ed il gruppo FS S.p.A., dall'Agenzia.
9. L'Agenzia utilizza, quale sede, gli immobili, da individuarsi d'intesa con le società interessate, già utilizzati da FS S.p.A., o da altre società del gruppo, per l'espletamento delle attività da cui tali Società vengono a cessare ai sensi del presente decreto. Alle eventuali compensazioni si potrà provvedere nella sede dell'adeguamento di cui all'articolo 27, comma 2.
10. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei regolamenti di cui al comma 6, l'Agenzia provvede, sentite le organizzazioni sindacali di categoria, con provvedimento da sottoporre all'approvazione del Ministro dei trasporti di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le

riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, a stabilire la ripartizione dell'organico di cui al comma 6, tenendo conto delle effettive esigenze di funzionamento.

11. Al personale di cui al comma 8, lettera *b*), che accede al ruolo organico dell'Agenzia sono riconosciuti collocazione professionale equivalente a quella ricoperta nel precedente rapporto di lavoro e, se più favorevole, il mantenimento del trattamento economico di provenienza mediante assegno *ad personam* non riassorbibile e non rivalutabile.
12. Al personale dell'Agenzia si applicano, salva diversa disposizione recata del presente decreto legislativo, le disposizioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. Il personale di qualifica dirigenziale è selezionato nel rispetto della normativa vigente in materia; tale personale può essere assunto anche con contratto a tempo determinato e, ove dipendente da una pubblica amministrazione, è collocato in aspettativa senza assegni.
13. Tutti gli atti connessi con l'istituzione dell'Agenzia sono esenti da imposte e tasse.
14. All'atto del trasferimento definitivo nell'Agenzia del personale proveniente dal Ministero dei trasporti è ridotta in misura corrispondente la dotazione organica del predetto Ministero.

#### **Art. 5. Principi che regolano l'attività dell'Agenzia**

1. L'Agenzia opera con indipendenza di giudizio e di valutazione, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale in materia.
2. L'Agenzia è indipendente sul piano organizzativo, giuridico e decisionale da qualsiasi Impresa ferroviaria, Gestore dell'infrastruttura, soggetto richiedente la certificazione e ente appaltante.
3. L'Agenzia può costituire o partecipare a società esercenti attività accessorie o strumentali rispetto ai compiti istituzionali attribuiti all'Agenzia stessa; in particolare può promuovere la costituzione di un organismo notificato in forma di società di diritto privato, con la garanzia per l'indipendenza di giudizio e l'autonomia operativa dei lavoratori. I proventi delle attività svolte dalle società sono devoluti, per quanto non indispensabili per investimenti e sviluppo, all'Agenzia da utilizzare per i suoi fini istituzionali. L'Agenzia concorre alla copertura di eventuali perdite subite dalla stessa società attraverso i propri fondi, senza oneri a carico del bilancio dello Stato.
4. L'Agenzia provvede affinché la responsabilità del funzionamento sicuro del sistema ferroviario e del controllo dei rischi che ne derivano incomba sui gestori dell'infrastruttura e sulle imprese ferroviarie, obbligandoli a mettere in atto le necessarie misure di controllo del rischio, ove appropriato cooperando reciprocamente, ad applicare le norme e gli standard di sicurezza nazionali e ad istituire i Sistemi di gestione della sicurezza.
5. Con separati decreti legislativi, adottati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera *c*), della legge 25 gennaio 2006, n. 29, sono individuate le sanzioni per i gestori delle infrastrutture, per le imprese ferroviarie e per gli operatori del settore nei casi di inosservanza delle norme e delle raccomandazioni dell'Agenzia, adottando le misure necessarie, a garantire che le raccomandazioni di sicurezza impartite dall'Agenzia abbiano piena osservanza.
6. L'Agenzia, nell'elaborare il quadro normativo nazionale, consulta tutti i soggetti interessati, compresi i gestori dell'infrastruttura, le imprese ferroviarie, i fabbricanti e i fornitori di servizi di manutenzione, gli utenti e i rappresentanti del personale.
7. L'Agenzia ha la facoltà di condurre le ispezioni e le indagini che dovesse ritenere necessarie per l'assolvimento dei propri compiti e può in ogni caso accedere a tutta la documentazione pertinente, ai locali, agli impianti e alle attrezzature dei gestori dell'infrastruttura e delle imprese ferroviarie.
8. Il Ministro dei trasporti disciplina, con proprio decreto, il rilascio al personale dell'Agenzia di un documento che garantisce l'accesso incondizionato all'infrastruttura, agli impianti, al materiale rotabile anche durante l'esercizio a fini ispettivi. Detto documento non costituisce titolo di viaggio e deve essere utilizzato durante le visite e le ispezioni ordinarie e straordinarie dal personale dell'Agenzia.
9. L'Agenzia collabora con le altre Autorità nazionali della Comunità europea preposte alla sicurezza al fine di armonizzare i criteri decisionali per coordinare la certificazione della sicurezza delle Imprese Ferroviarie che hanno ottenuto linee internazionali ed è assistita dall'ERA.
10. L'Agenzia svolge i propri compiti in modo aperto non discriminatorio e trasparente. In particolare essa acquisisce il parere di tutte le parti e motiva le proprie decisioni.

11. L'Agenzia risponde prontamente alle domande, comunica le proprie richieste di informazione senza indugio ed adotta le sue decisioni nei quattro mesi successivi alla fornitura di tutte le informazioni richieste.
12. L'Agenzia indirizza il miglioramento della sicurezza del sistema ferroviario nazionale tenendo conto in modo organico dell'integrazione di tutti i sottosistemi coinvolti nella realizzazione e nella gestione della sicurezza ferroviaria.

#### **Art. 6. Compiti dell'Agenzia**

1. L'Agenzia è preposta alla sicurezza del sistema ferroviario nazionale. In tale ambito, l'Agenzia svolge i compiti e le funzioni previste dalla direttiva 2004/49/CE con poteri di regolamentazione tecnica di settore e detta, in conformità con le disposizioni comunitarie e con quelle assunte dall'Agenzia europea per la sicurezza delle ferrovie di cui al regolamento CE/881/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, i principi ed i criteri necessari per la sicurezza della circolazione ferroviaria.
2. L'Agenzia è incaricata di svolgere i seguenti compiti:
  - a) definire il quadro normativo in materia di sicurezza, proponendone il necessario riordino, ed emanare anche su proposta dei Gestori delle infrastrutture e delle Imprese ferroviarie, le norme tecniche e gli standard di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione;
  - b) controllare, promuovere e, se del caso imporre, le disposizioni e l'emanazione delle prescrizioni di esercizio da parte dei Gestori delle Infrastrutture e delle Imprese ferroviarie, in coerenza con il quadro normativo nazionale di cui alla lettera a);
  - c) stabilire i principi e le procedure e la ripartizione delle competenze degli operatori ferroviari in ordine all'emanazione delle disposizioni di cui alla lettera b);
  - d) autorizzare la messa in servizio di sottosistemi di natura strutturale costitutivi del sistema transeuropeo ad alta velocità e convenzionale a norma dell'articolo 14 della direttiva 96/48/CE e successive modificazioni e della direttiva 2001/16/CE del 19 marzo 2001, e successive modificazioni ed in conformità ai pertinenti requisiti essenziali;
  - e) verificare l'applicazione delle disposizioni e prescrizioni tecniche relativamente al funzionamento ed alla manutenzione;
  - f) verificare che i componenti di interoperabilità siano conformi con i requisiti essenziali a norma dell'articolo 10 della direttiva 96/48/CE e successive modificazioni e della direttiva 2001/16/CE del 19 marzo 2001 e successive modificazioni ;
  - g) autorizzare la messa in servizio di materiale rotabile e degli altri sottosistemi di natura strutturale nuovi o sostanzialmente modificati, non ancora oggetto di una STI o parzialmente coperti dalle STI sulla base delle dichiarazioni di verifica CE e dei certificati di omologazione;
  - h) emettere il certificato di omologazione di un prodotto generico, di un'applicazione generica o di un componente dopo aver verificato le attività effettuate dal Verificatore Indipendente di Sicurezza prescelto dal fabbricante o dal suo mandatario stabilito nella Comunità, dall'ente appaltante, dall'impresa ferroviaria o dal gestore dell'infrastruttura interessato;
  - i) rilasciare, rinnovare, modificare e revocare i pertinenti elementi che compongono i certificati di sicurezza e le autorizzazioni di sicurezza rilasciati a norma degli articoli 14 e 15 e controllare che ne siano soddisfatti le condizioni e i requisiti e che i gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie operino conformemente ai requisiti del diritto comunitario o nazionale;
  - l) verificare che il materiale rotabile sia debitamente immatricolato e che le informazioni in materia di sicurezza contenute nei registri dell'infrastruttura e del materiale rotabile, istituiti a norma dell'articolo 24 della direttiva 2001/16/CE e successive modificazioni, siano precise ed aggiornate;
  - m) istituire e aggiornare il registro di immatricolazione nazionale del materiale rotabile autorizzato ad essere messo in servizio;
  - n) compiere attività di studio, ricerca, approfondimento in materia di sicurezza del trasporto ferroviario, anche recependo indicazioni emergenti dalle indagini e dalle procedure svolte dall'organismo investigativo sugli incidenti e gli inconvenienti ferroviari per il miglioramento della sicurezza; svolgere attività di consultazione in materia di sicurezza ferroviaria a favore di pubbliche amministrazioni e attività propositiva anche nei confronti del Parlamento in vista della approvazione di norme di legge atte a garantire livelli più elevati di sicurezza delle ferrovie;

- o) formulare proposte e osservazioni relative a problemi della sicurezza ferroviaria ad ogni soggetto od autorità competenti;
  - p) impartire ai gestori delle infrastrutture ed alle imprese ferroviarie direttive, raccomandazioni in materia di sicurezza, nonché in ordine agli accorgimenti e procedure necessarie ed utili al perseguimento della sicurezza ferroviaria;
  - q) collaborare, nel rispetto delle rispettive funzioni, con l'Agenzia ferroviaria europea per lo sviluppo di obiettivi comuni di sicurezza e di metodi comuni di sicurezza per consentire una progressiva armonizzazione delle norme nazionali, coordinandosi con tale Agenzia in vista dell'adozione delle misure di armonizzazione e monitoraggio dell'evoluzione della sicurezza ferroviaria europea;
  - r) qualificare i Verificatori indipendenti di sicurezza per i processi di omologazione.
3. Le attività di cui al comma 2 non possono essere trasferite o appaltate ad alcun gestore dell'infrastruttura, impresa ferroviaria o Ente appaltante.
  4. Per lo svolgimento dei propri compiti l'Agenzia può chiedere in qualsiasi momento l'assistenza tecnica di Gestori delle infrastrutture e Imprese ferroviarie o altri organismi qualificati. Gli eventuali costi derivanti rientrano nelle spese di funzionamento dell'Agenzia di cui all'articolo 26.
  5. L'Agenzia collabora con le istituzioni pubbliche preposte alla regolazione economica del settore.

#### **Art. 7. Relazioni annuali**

1. L'Agenzia pubblica annualmente trasmette entro il 30 settembre al Ministero dei trasporti, al Ministero delle infrastrutture ed alla Agenzia ferroviaria europea la relazione sulle attività svolte nell'anno precedente.
2. La relazione di cui al comma 2 contiene informazioni circa:
  - a) l'evoluzione della sicurezza ferroviaria compresa una sintesi dei CSI definiti nell'allegato I;
  - b) le modifiche sostanziali apportate alle norme nazionali in materia di sicurezza ferroviaria;
  - c) l'evoluzione della certificazione di sicurezza e dell'autorizzazione di sicurezza;
  - d) i risultati e l'esperienza acquisita nella supervisione dell'attività dei Gestori dell'infrastruttura e delle Imprese ferroviarie.
3. Il Ministero dei trasporti valuta l'evoluzione dello stato del raggiungimento degli obiettivi comuni di sicurezza e definisce se necessario, di concerto con il Ministero delle infrastrutture ed il Ministero dell'economia e delle finanze, tenendo conto delle indicazioni dell'Agenzia, gli investimenti necessari al raggiungimento degli obiettivi.
4. Il Ministro dei trasporti entro il 30 ottobre di ogni anno, trasmette al Presidente del Consiglio dei Ministri ed al Parlamento il rapporto informativo sull'attività svolta dall'Agenzia, relativamente al periodo 1° gennaio-31 dicembre dell'anno precedente.

### **Capo III**

#### **SVILUPPO E GESTIONE DELLA SICUREZZA**

##### **Art. 8. Gestori delle Infrastrutture, Imprese ferroviarie, fabbricanti ed enti appaltanti**

1. Ciascun gestore dell'infrastruttura e ciascuna impresa ferroviaria é responsabile della propria parte di sistema e del relativo funzionamento sicuro, compresa la fornitura di materiale e l'appalto di servizi nei confronti di utenti, clienti, lavoratori interessati e terzi.
2. Resta impregiudicata la responsabilità di ciascun fabbricante fornitore di servizi di manutenzione, addetto alla manutenzione dei vagoni, fornitore di servizi o ente appaltante, di assicurare che il materiale rotabile, gli impianti, gli accessori e i materiali nonché i servizi forniti siano conformi ai requisiti richiesti e alle condizioni di impiego specificate, affinché possano essere utilizzati dall'impresa ferroviaria e dal gestore delle infrastrutture in modo sicuro.
3. I Gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie propongono all'Agenzia, motivatamente, modifiche al quadro normativo nazionale di sicurezza.
4. I Gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie emettono le prescrizioni e, se del caso, le disposizioni; di esercizio necessarie ai fini delle lettere a) e b) del comma 2 dell'articolo 6.
5. Il fabbricante o il suo mandatario, stabilito nella comunità, il Gestore dell'infrastruttura e l'impresa ferroviaria, si avvalgono, per l'omologazione di un prodotto generico, di un'applicazione generica o di un componente, dei Valutatori indipendenti di sicurezza riconosciuti dall'Agenzia.

6. I fabbricanti o il loro mandatario, stabilito nella Comunità, e gli enti appaltanti emettono la dichiarazione CE di conformità ed idoneità all'impiego dei componenti di interoperabilità e la dichiarazione di verifica CE dei sottosistemi di interoperabilità sulla base della valutazione e dell'attestato di conformità, rilasciato da parte di uno o più organismi notificati, emesso secondo le procedure stabilite nelle direttive 96/48/CE e 2001/16/CE e successive modificazioni.
7. I gestori dell'infrastruttura e/o le imprese ferroviarie seguono dalla fase di concezione tutte le attività e provvedono all'accettazione ed alla messa in servizio delle applicazioni specifiche.
8. Il gestore di un'infrastruttura ferroviaria apre al pubblico esercizio linee ferroviarie nuove o rinnovate, o con i sottosistemi di natura strutturale nuovi o modificati dopo aver acquisito le certificazioni, le omologazioni e le autorizzazioni nonché tutti i permessi necessari ai sensi delle vigenti normative.

**Art. 9. Messa in servizio in Italia del materiale rotabile già in servizio in altro Stato membro dell'Unione europea**

1. L'impresa ferroviaria in possesso di autorizzazione alla messa in servizio di materiale rotabile in altro Stato membro che richiede l'autorizzazione a mettere in servizio in Italia detto materiale rotabile presenta all'Agenzia il relativo fascicolo tecnico in lingua italiana, indicandone l'uso previsto sulla rete. Il fascicolo contiene le seguenti informazioni:
  - a) l'attestazione che il materiale rotabile è stato autorizzato ad essere messo in servizio in un altro Stato membro e i registri relativi allo stato di servizio, alla manutenzione e, ove necessario, alle modifiche tecniche apportate dopo l'autorizzazione;
  - b) i dati tecnici, il programma di manutenzione e le caratteristiche operative pertinenti prescritti dall'autorità preposta alla sicurezza dell'altro Stato membro e necessari per l'autorizzazione complementare;
  - c) l'attestazione delle caratteristiche tecniche ed operative che dimostri che il materiale rotabile è compatibile con il sistema di fornitura dell'energia, con il sistema di segnalamento e controllo-comando, con lo scartamento dei binari e la sagoma dell'infrastruttura, con il carico assiale massimo ammissibile e gli altri parametri restrittivi della rete;
  - d) i dati relativi alle deroghe alle norme nazionali di sicurezza necessarie per il rilascio dall'autorizzazione e l'attestazione, basata sulla valutazione del rischio, che l'approvazione del materiale rotabile non comporta rischi indebiti per la rete.
2. L'Agenzia controlla l'applicazione delle norme nazionali per le parti del materiale rotabile non rispondenti o non ancora disciplinate dalle STI
3. L'Agenzia può prescrivere l'esecuzione di collaudi sulla rete per verificare la conformità ai parametri restrittivi di cui al comma 1, lettera c); in questo caso, è tenuta ad indicarne la portata e il contenuto.

**Art. 10. Metodi ed obiettivi comuni di sicurezza**

1. L'Agenzia apporta tutte le necessarie modifiche agli standard ed alle norme di sicurezza alla luce dell'adozione dei CSM e delle loro revisioni da parte della Commissione europea, ed al fine di attuare almeno i CST e tutti i CST riveduti adottati dalla Commissione europea, secondo i calendari di attuazione ad essi acclusi.
2. L'Agenzia notifica le modifiche di cui al comma precedente alla Commissione.

**Art. 11. Indicatori di sicurezza**

1. Per la valutazione della realizzazione dei CST ed il monitoraggio dell'evoluzione generale della sicurezza ferroviaria il Ministero dei trasporti acquisisce le informazioni sugli indicatori comuni di sicurezza (CSI) mediante le relazioni annuali dell'Agenzia preposta alla sicurezza, di cui all'articolo 7.

**Art. 12. Norme nazionali di sicurezza**

1. L'Agenzia provvede affinché gli standard e le norme nazionali di sicurezza siano pubblicate in un linguaggio chiaro e accessibile agli interessati e messe a disposizione di tutti i gestori dell'infrastruttura, delle imprese ferroviarie, di chiunque richieda un certificato di sicurezza e di chiunque richieda un'autorizzazione di sicurezza.
2. L'Agenzia apporta, quando necessarie, le modifiche agli standard ed alle norme di sicurezza nazionali.

3. L'Agenzia notifica le modifiche di cui al comma precedente alla Commissione.
4. Qualora tali modifiche prescrivano livelli di sicurezza superiori a quelli minimi definiti dai CST, o comunque le norme riguardino l'attività di imprese ferroviarie di altri Stati membri sulla rete ferroviaria italiana, l'Agenzia presenta tale progetto di norma alla Commissione.

#### **Art. 13. Sistemi di gestione della sicurezza**

1. I gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie elaborano i propri sistemi di gestione della sicurezza al fine di garantire che il sistema ferroviario possa attuare almeno i CST, sia conforme alle norme di sicurezza nazionali, nonché ai requisiti di sicurezza contenuti nelle STI e che siano applicati gli elementi pertinenti dei CSM.
2. Il sistema di gestione della sicurezza definito in dettaglio in allegato III, tenendo conto delle dimensioni e della tipologia di attività svolta, garantisce il controllo di tutti i rischi connessi all'attività dei gestori dell'infrastruttura o delle imprese ferroviarie, compresa la manutenzione, i servizi, la fornitura del materiale e il ricorso ad imprese appaltatrici. Fatte salve le vigenti norme in materia di responsabilità, il sistema di gestione della sicurezza tiene parimenti conto, ove appropriato e ragionevole, dei rischi generati dalle attività di terzi.
3. Il sistema di gestione della sicurezza di ogni gestore dell'infrastruttura tiene conto degli effetti delle attività svolte sulla rete dalle varie imprese ferroviarie e provvede affinché tutte le imprese ferroviarie possano operare nel rispetto delle STI e delle norme nazionali di sicurezza e delle condizioni stabilite dai rispettivi certificati di sicurezza. Tale sistema, inoltre, è concepito in modo tale da garantire il coordinamento delle procedure di emergenza del gestore dell'infrastruttura con quelle di tutte le imprese ferroviarie che operano sulla sua infrastruttura.
4. Ogni anno, anteriormente al 30 giugno, tutti i gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie trasmettono all'Agenzia una relazione annuale sulla sicurezza relativa all'anno precedente. La relazione contiene almeno:
  - a) i dati relativi alle modalità di conseguimento degli obiettivi di sicurezza interni e i risultati dei piani di sicurezza;
  - b) l'elaborazione degli indicatori nazionali di sicurezza e dei CSI di cui all'allegato I relativi al soggetto che trasmette la relazione;
  - c) i risultati degli audit di sicurezza interni;
  - d) le osservazioni in merito alle carenze ed al malfunzionamento delle operazioni ferroviarie e della gestione dell'infrastruttura che possano rivestire un interesse per l'Agenzia. L'Agenzia, qualora lo ritenga necessario, può richiedere ulteriori elementi riguardanti i contenuti della relazione e ulteriori argomenti.

### **Capo IV**

#### **CERTIFICAZIONE E AUTORIZZAZIONE DI SICUREZZA**

##### **Art. 14. Certificati di sicurezza**

1. Per avere accesso all'infrastruttura ferroviaria, un'impresa ferroviaria deve essere titolare di un certificato di sicurezza che può valere per l'intera rete ferroviaria o soltanto per una parte delimitata. Scopo del certificato di sicurezza è fornire la prova che l'impresa ferroviaria ha elaborato un proprio sistema di gestione della sicurezza ed è in grado di soddisfare i requisiti delle STI, di altre pertinenti disposizioni della normativa comunitaria e delle norme nazionali di sicurezza ai fini del controllo dei rischi e del funzionamento sicuro sulla rete.
2. Il certificato di sicurezza comprende:
  - a) la certificazione che attesta l'accettazione del sistema di gestione della sicurezza dell'impresa ferroviaria, di cui all'articolo 13 e all'allegato III;
  - b) la certificazione che attesta l'accettazione delle misure adottate dall'impresa ferroviaria per soddisfare i requisiti specifici necessari per la sicurezza del funzionamento sulla rete in questione. I requisiti includono l'applicazione delle STI e delle norme nazionali di sicurezza, l'accettazione dei certificati del personale e l'autorizzazione a mettere in servizio il materiale rotabile usato dall'impresa ferroviaria. La certificazione è basata sulla documentazione trasmessa dall'impresa ferroviaria ai sensi dell'allegato IV.
3. L'Agenzia rilascia la certificazione di cui al comma 2, su richiesta del rappresentante legale, all'impresa ferroviaria che inizia in Italia la propria attività specificando il tipo e la portata delle attività

ferroviarie in oggetto. La certificazione di cui al comma 2, lettera *a*), è valida in tutto il territorio della Comunità per le attività di trasporto ferroviario equivalenti.

4. L'Agenzia rilascia, all'impresa ferroviaria già in possesso di un certificato di sicurezza rilasciato da una Autorità di sicurezza di un altro Stato membro della Comunità europea e che intende effettuare servizi supplementari di trasporto ferroviario, la certificazione aggiuntiva necessaria a norma del comma 2, lettera *b*), relativa alla rete italiana o parte della rete italiana sulla quale intende effettuare il servizio.
5. Il certificato di sicurezza scade ogni cinque anni ed è rinnovato a richiesta dell'impresa.
6. Il certificato di sicurezza è aggiornato parzialmente o integralmente ogniqualvolta il tipo o la portata delle attività cambia in modo sostanziale. Il titolare del certificato di sicurezza informa senza indugio l'Agenzia in merito ad ogni modifica rilevante delle condizioni che hanno consentito il rilascio della parte pertinente del certificato. Il titolare notifica inoltre all'Agenzia l'assunzione di nuove categorie di personale o l'acquisizione di nuove tipologie di materiale rotabile.
7. L'Agenzia può prescrivere la revisione della parte pertinente del certificato di sicurezza in seguito a modifiche sostanziali del quadro normativo sulla sicurezza.
8. Se ritiene che il titolare del certificato di sicurezza non soddisfi più le condizioni per la certificazione che è stata rilasciata, l'Agenzia revoca la parte *a*) e *b*) del certificato, motivando la propria decisione. Parimenti l'Agenzia revoca il certificato di sicurezza se risulta che il titolare del certificato stesso non ne ha fatto l'uso previsto durante l'anno successivo al rilascio dello stesso. Della revoca della certificazione nazionale aggiuntiva o del certificato di sicurezza, l'Agenzia informa l'Autorità preposta alla sicurezza dello Stato membro che ha rilasciato la parte *a*) del certificato.
9. L'Agenzia notifica all'ERA entro un mese il rilascio, il rinnovo, la modifica o la revoca dei certificati di sicurezza di cui al comma 2, lettera *a*). La notifica riporta la denominazione e la sede dell'impresa ferroviaria, la data di rilascio, l'ambito di applicazione e la validità del certificato di sicurezza e, in caso di revoca, la motivazione della decisione.
10. Per il rilascio del certificato di sicurezza l'Agenzia applica diritti commisurati ai costi sostenuti per l'istruttoria, per le verifiche, per i controlli e per le procedure di certificazione.
11. I certificati di sicurezza già rilasciati alla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, restano validi sino al rilascio da parte dell'Agenzia del certificato di cui al presente articolo da richiedersi a cura del rappresentante legale dell'impresa ferroviaria entro tre mesi, fatta salva l'applicabilità dei commi 8 e 9.

#### **Art. 15. Autorizzazione di sicurezza dei gestori dell'infrastruttura**

1. Per poter gestire e far funzionare un'infrastruttura ferroviaria, il gestore dell'infrastruttura, su richiesta del legale rappresentante, deve ottenere un'autorizzazione di sicurezza dall'Agenzia. L'autorizzazione di sicurezza può contenere limitazioni e/o prescrizioni per parti limitate dell'infrastruttura. L'autorizzazione di sicurezza comprende:
  - a*) l'autorizzazione che attesta l'accettazione del sistema di gestione della sicurezza del gestore dell'infrastruttura di cui all'articolo 13 e all'allegato III;
  - b*) l'autorizzazione che attesta l'accettazione delle misure adottate dal gestore dell'infrastruttura per soddisfare i requisiti specifici necessari per la sicurezza della progettazione, della manutenzione e del funzionamento dell'infrastruttura ferroviaria, compresi, se del caso, la manutenzione e il funzionamento del sistema di controllo del traffico e di segnalamento.
2. L'autorizzazione di sicurezza scade ogni cinque anni ed è rinnovata a richiesta del gestore dell'infrastruttura. L'autorizzazione di sicurezza è aggiornata parzialmente o integralmente ogniqualvolta sono apportate modifiche sostanziali all'infrastruttura, al segnalamento o alla fornitura di energia ovvero ai principi che ne disciplinano il funzionamento e la manutenzione. Il titolare dell'autorizzazione di sicurezza informa senza indugio l'Agenzia in merito ad ogni modifica apportata.
3. L'Agenzia può prescrivere la revisione dell'autorizzazione di sicurezza in seguito a modifiche sostanziali del quadro normativo in materia di sicurezza.
4. Se ritiene che il titolare dell'autorizzazione di sicurezza non soddisfi più le pertinenti condizioni, l'Agenzia preposta alla sicurezza revoca l'autorizzazione motivando la propria decisione.
5. L'Agenzia notifica all'ERA entro un mese il rilascio, il rinnovo, la modifica o la revoca delle autorizzazioni di sicurezza. La notifica riporta la denominazione e la sede del gestore dell'infrastruttura,

la data di rilascio, l'ambito di applicazione e la validità dell'autorizzazione di sicurezza e, in caso di revoca, la motivazione della decisione.

6. Per il rilascio dell'autorizzazione di sicurezza l'Agenzia applica diritti commisurati ai costi sostenuti per l'istruttoria, per le verifiche, per i controlli e per le procedure di certificazione.
7. I gestori per le infrastrutture già esistenti ed aperte al traffico ferroviario alla data di entrata in vigore del presente decreto provvedono entro tre mesi a richiedere il rilascio dell'autorizzazione di sicurezza. In attesa del rilascio della stessa sono autorizzati a proseguire la propria attività fatta salva l'applicabilità dei commi 4 e 5.

#### **Art. 16. Certificato di sicurezza e autorizzazione di sicurezza**

1. Le richieste di certificato e la documentazione allegata devono essere redatte in lingua italiana e presentate dal rappresentante legale delle imprese richiedenti.
2. L'Agenzia decide in merito ad una domanda di certificazione della sicurezza o di autorizzazione di sicurezza entro quattro mesi dal ricevimento di tutte le informazioni prescritte e delle informazioni supplementari da essa eventualmente richieste. Il richiedente è tenuto a trasmettere le eventuali informazioni supplementari.
3. L'Agenzia emana linee guida dettagliate sulle modalità per ottenere un certificato di sicurezza. L'Agenzia elenca tutti i requisiti necessari e mette a disposizione dei richiedenti tutta la documentazione pertinente. Le linee guida devono essere applicabili anche nel caso di richiesta di certificato di sicurezza per servizi su una parte delimitata di un'infrastruttura.
4. L'Agenzia mette a disposizione un fascicolo informativo contenente la descrizione e la spiegazione dei requisiti per il rilascio del certificato di sicurezza e l'elenco dei documenti da produrre.

#### **Art. 17. Accesso alle strutture di formazione**

1. L'Agenzia provvede affinché le strutture di formazione per i macchinisti, per il personale viaggiante qualora tale formazione faccia parte dei requisiti per ottenere il certificato di sicurezza, e per tutto il personale addetto a compiti di sicurezza essenziali, siano accessibili in maniera equa e non discriminatoria.
2. Nel caso in cui la formazione sia accessibile soltanto attraverso i servizi di un'unica impresa ferroviaria o di un unico gestore dell'infrastruttura deve essere garantito l'accesso ad un prezzo ragionevole e non discriminatorio che sia proporzionato ai costi e che possa includere un margine di profitto.
3. La formazione impartita deve riguardare la conoscenza delle linee, delle regole e delle procedure d'esercizio, il sistema di segnalamento e controllo-comando e le procedure d'emergenza applicate sulle linee.
4. La formazione e, se del caso, la concessione dei relativi certificati devono soddisfare i requisiti di sicurezza contenuti nelle STI o nelle norme nazionali di sicurezza.
5. L'Agenzia provvede al riconoscimento delle strutture di formazione e vigila sulla loro attività.
6. All'atto dell'assunzione di nuovi macchinisti, personale viaggiante e addetti a compiti di sicurezza essenziali, le imprese ferroviarie e i gestori dell'Infrastruttura e le altre tipologie di impresa interessate tengono conto, sulla base di quanto stabilito dall'Agenzia, della formazione, delle qualifiche e dell'esperienza acquisite in precedenza presso altre imprese ferroviarie. A tal fine, questi membri del personale hanno diritto ad avere accesso, ottenere copia e trasmettere tutti i documenti che ne certifichino la formazione, le qualifiche e l'esperienza.
7. In tutti i casi, ogni impresa ferroviaria ed ogni gestore dell'infrastruttura è responsabile del livello di formazione e delle qualifiche del suo personale incaricato di attività relative alla sicurezza.

### **Capo V**

#### **INDAGINI SUGLI INCIDENTI E SUGLI INCONVENIENTI**

##### **Art. 18.**

##### ***Organismo investigativo***

1. Presso il Ministero dei trasporti, quale risultante dall'applicazione dell'articolo 1, comma 23, del decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, e dell'articolo 1, commi 404 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è istituito l'Organismo investigativo permanente, costituito da una nuova direzione generale per le investigazioni

ferroviarie, articolata in uffici dirigenziali di seconda fascia, istituita con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-*bis* della legge 23 agosto 1988, n. 400. Il responsabile dell'Organismo investigativo é il direttore generale della suddetta direzione. L'incarico di direttore generale per le investigazioni ferroviarie é conferito, per tre anni, ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. L'Organismo investigativo assolve i propri compiti in piena autonomia funzionale. Al fine di garantire la piena autonomia funzionale la Direzione generale é posta alle dirette dipendenze del Ministro e non rientra né tra gli uffici di diretta collaborazione né é sottoposta ai dipartimenti. Gli investigatori incaricati godono delle garanzie di indipendenza necessarie disciplinate con decreto del Ministro dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze nel rispetto delle disposizioni comunitarie.
3. Il Ministro dei trasporti provvede, con proprio decreto, ad attribuire le relative competenze agli uffici della direzione generale utilizzando posti di funzione dirigenziale non generale già esistenti nell'ambito del Ministero senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
4. Ferme restando le specifiche competenze del Nucleo investigativo antincendi del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, l'Organismo investigativo può avvalersi, entro i limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio, anche dei corpi tecnici dello Stato e di altre organizzazioni specializzate sulla base di apposite convenzioni. L'Organismo investigativo istituisce un elenco di esperti in materia di tecnica e normativa ferroviaria indipendenti dai Gestori dell'infrastruttura, dalle Imprese ferroviarie e dall'Agenzia, anche esterni all'Amministrazione, che, in caso di incidenti, incidenti gravi ed inconvenienti, possano essere individuati per svolgere il ruolo di Investigatori Incaricati. Gli esperti esterni possono provenire dall'Università, dal Genio ferrovieri o avere maturato esperienze specifiche quali ex dipendenti del Ministero dei trasporti, di Imprese ferroviarie, Gestori delle infrastrutture, Aziende costruttrici, Enti notificati o Verificatori indipendenti di sicurezza.

#### **Art. 19. Obbligo di indagine**

1. L'Organismo investigativo, a seguito di incidenti gravi, svolge indagini al fine di fornire eventuali raccomandazioni finalizzate al miglioramento della sicurezza ferroviaria e alla prevenzione di incidenti.
2. Oltre che sugli incidenti gravi, l'Organismo investigativo può indagare sugli incidenti e sugli inconvenienti che, in condizioni diverse, avrebbero potuto determinare incidenti gravi, tra cui guasti tecnici ai sottosistemi di natura strutturale o ai componenti dei sistemi ferroviari. Spetta all'Organismo investigativo decidere se indagare o meno in merito ad un siffatto incidente o inconveniente. Nella decisione esso tiene conto dei seguenti elementi:
  - a) la gravità dell'incidente o inconveniente;
  - b) se esso fa parte di una serie di incidenti o inconvenienti pertinenti al sistema nel suo complesso;
  - c) l'impatto dell'evento sulla sicurezza ferroviaria e le richieste dei gestori dell'infrastruttura, delle imprese ferroviarie, dell'Agenzia.
3. La portata delle indagini e le relative procedure sono stabilite dall'Organismo investigativo in funzione degli insegnamenti che esso intende trarre dall'incidente o dall'inconveniente ai fini del miglioramento della sicurezza.
4. L'inchiesta non mira in alcun caso a stabilire colpe o responsabilità.
5. L'Agenzia, il gestore dell'infrastruttura ferroviaria nazionale, i soggetti gestori delle altre infrastrutture ferroviarie, le imprese ferroviarie e che operano in ambito ferroviario, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente, con il mezzo di comunicazione più rapido, tutti gli incidenti ed inconvenienti che si verificano nel sistema ferroviario. Nelle ventiquattro ore successive provvedono a dar seguito alla segnalazione con un sommario rapporto descrittivo dell'incidente o inconveniente.
6. Se del caso l'Organismo investigativo apre tempestivamente l'indagine nominando entro ventiquattro ore dal ricevimento della segnalazione gli investigatori preposti all'indagine medesima.

#### **Art. 20. Status dell'indagine**

1. Gli investigatori incaricati di svolgere il loro compito hanno lo status di pubblici ufficiali, e l'indagine é condotta in modo indipendente rispetto ad ogni eventuale indagine relativa a procedimenti penali. L'attività degli investigatori resta comunque subordinata a quella necessaria alla polizia giudizi-

ziaria per acquisire la notizia di reato e assicurare le fonti di prova, secondo quanto stabilito dal codice di procedura penale.

2. Gli investigatori, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente e comunque previa espressa autorizzazione dell'Autorità giudiziaria procedente, ove l'attività investigativa sia compiuta a seguito del verificarsi di un fatto di reato, ed in collaborazione con le Autorità stesse, possono quanto prima:
  - a) accedere al luogo dell'incidente o dell'inconveniente nonché al materiale rotabile coinvolto, alla relativa infrastruttura e agli impianti di segnalamento e di controllo del traffico;
  - b) ottenere immediatamente un elenco degli indizi e la rimozione sotto controllo di rottami, impianti o componenti dell'infrastruttura a fini di esame o di analisi;
  - c) acquisire e utilizzare il contenuto dei registratori di bordo e delle apparecchiature di registrazione dei messaggi verbali e la registrazione dei dati di funzionamento del sistema di segnalamento e controllo del traffico;
  - d) accedere ai risultati dell'esame dei corpi delle vittime;
  - e) accedere ai risultati dell'esame del personale viaggiante e di ogni altro componente del personale ferroviario coinvolto nell'incidente o nell'inconveniente;
  - f) interrogare il personale ferroviario coinvolto e altri testimoni;
  - g) accedere a qualsiasi informazione o registrazione pertinente in possesso del gestore dell'infrastruttura, delle imprese ferroviarie coinvolte e dell'Agenzia.
3. Competente al rilascio dell'autorizzazione di cui al comma 2<sup>o</sup>, nel corso delle indagini preliminari, il pubblico ministero; dopo la chiusura delle indagini preliminari è competente il giudice che procede.
4. L'Organismo investigativo compie indagini sugli incidenti/inconvenienti avvenuti sul sistema ferroviario nazionale. Qualora non sia possibile stabilire in quale Stato membro si sia verificato l'incidente o l'inconveniente o qualora si sia verificato in un impianto o nei pressi di un impianto situato al confine fra due Stati comunitari, gli Organismi investigativi competenti decidono di comune accordo quale di essi svolgerà l'indagine oppure decidono di indagare in collaborazione. Nel primo caso l'altro Organismo è autorizzato a partecipare all'indagine e ad avere accesso a tutti i risultati. Gli Organismi investigativi di altri Stati membri sono invitati a partecipare ad un'indagine ogniqualvolta sia implicata un'impresa ferroviaria che è stabilita in detti Stati.

#### **Art. 21. Procedura investigativa**

1. Per ciascun incidente o inconveniente l'Organismo investigativo, previa espressa autorizzazione dell'Autorità giudiziaria procedente ove l'attività investigativa sia compiuta a seguito del verificarsi di un fatto di reato, predispone i mezzi e le prove tecniche necessarie a cura e spese dell'Impresa Ferroviaria o del Gestore dell'infrastruttura interessati.
2. L'indagine è condotta nella massima trasparenza possibile, consentendo a tutte le parti coinvolte di esprimersi e di avere accesso ai risultati. Il gestore dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie coinvolte, l'Agenzia, le vittime e i loro parenti, i proprietari di beni danneggiati, i fabbricanti, i servizi di soccorso intervenuti e i rappresentanti del personale e degli utenti sono regolarmente informati dell'indagine e dei relativi progressi e devono, per quanto fattibile, poter presentare i loro pareri e opinioni sull'indagine ed essere autorizzati a esprimere osservazioni sulle informazioni in progetti di relazione.
3. L'organismo investigativo conclude i suoi esami sul luogo dell'incidente il più rapidamente possibile, in modo da consentire al gestore dell'infrastruttura di ripristinarla e aprirla al più presto ai servizi di trasporto ferroviario.

#### **Art. 22. Relazioni**

1. L'indagine su un incidente o un inconveniente è oggetto di una relazione redatta in forma appropriata rispetto alla tipologia e alla gravità dell'evento e alla pertinenza dei risultati dell'indagine. La relazione precisa la finalità dell'indagine e contiene, se del caso, raccomandazioni in materia di sicurezza.
2. L'organismo investigativo pubblica la relazione finale nel più breve tempo possibile e di norma entro dodici mesi dalla data dell'evento. La relazione è redatta seguendo il più possibile il formato riportato nell'allegato V del presente decreto. La relazione e le raccomandazioni in materia di sicurezza sono trasmesse alle parti interessate.

3. Entro il 30 settembre di ogni anno l'organismo investigativo pubblica una relazione annuale che riferisca sulle indagini svolte nell'anno precedente, sulle raccomandazioni in materia di sicurezza formulate e sulle azioni intraprese in seguito alle raccomandazioni formulate in precedenza.

**Art. 23. Informazioni da trasmettere all'Agenzia ferroviaria europea**

1. Entro una settimana dalla decisione di aprire un'indagine l'organismo investigativo ne informa l'Agenzia ferroviaria europea. L'informazione riporta la data, l'ora e il luogo dell'evento, la tipologia di evento e le sue conseguenze in termini di decessi, lesioni e danni materiali.
2. L'organismo investigativo trasmette all'Agenzia ferroviaria europea una copia della relazione finale di cui all'articolo 22, comma 2 e della relazione annuale di cui all'articolo 22, comma 3.

**Art. 24. Raccomandazioni in materia di sicurezza**

1. Le raccomandazioni in materia di sicurezza formulate dall'Organismo investigativo non costituiscono in alcun caso una presunzione di colpa o responsabilità per un incidente o inconveniente.
2. Le raccomandazioni sono indirizzate all'Agenzia e, se il loro carattere lo richiede, ad altri organismi o autorità dello Stato o ad altri Stati membri. L'Agenzia, i gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie devono tenere debitamente conto delle raccomandazioni in materia di sicurezza emanate dall'Organismo investigativo e che, ove opportuno, esse si traducano in misure concrete.
3. L'Agenzia, i gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie o, se del caso, gli altri Stati membri destinatari delle raccomandazioni comunicano all'Organismo investigativo almeno ogni anno le misure adottate o previste in rapporto alla raccomandazione.

**Capo VI**

**ABROGAZIONI E MODIFICHE DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 25. Abrogazioni e modifiche**

1. Al decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a) all'articolo 2, comma 1, lettera d), dopo le parole: «a condizioni eque, non discriminatorie» sono inserite le seguenti: «e trasparenti»;
  - b) all'articolo 4 il comma 2 è abrogato;
  - c) all'articolo 6, comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente:  
«c) le imprese ferroviarie che prestano servizi di trasporto ferroviario concludono, in base al diritto pubblico o privato, gli accordi necessari con i gestori dell'infrastruttura ferroviaria utilizzata. Le condizioni alla base di detti accordi sono non discriminatorie e trasparenti.»;
  - d) all'articolo 8, comma 8, le lettere b) e c) sono abrogate;
  - e) all'articolo 10 i commi 1, 5 e 6 sono abrogati;
  - f) all'articolo 11, comma 4, le parole: «rilascio del certificato di sicurezza, nonché il» sono soppresse;
  - g) all'articolo 12 il comma 1 è sostituito dal seguente:  
«1. Alle imprese ferroviarie che rientrano nell'ambito di applicazione della presente decreto è riconosciuto, a condizioni eque, non discriminatorie e trasparenti, l'accesso all'intera rete ferroviaria, per l'esercizio dei servizi di trasporto internazionale di merci. Inoltre, entro il 1° gennaio 2007, alle imprese ferroviarie che rientrano nell'ambito di applicazione è consentito, a condizioni eque, non discriminatorie e trasparenti, l'accesso all'infrastruttura per l'esercizio di tutti i tipi di servizi di trasporto ferroviario di merci. Il gestore dell'infrastruttura ferroviaria presta inoltre i servizi di cui all'articolo 20 alle associazioni internazionali di imprese ferroviarie e delle imprese ferroviarie, nei termini e con le modalità previste dal presente decreto, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di equità e di trasparenza, allo scopo di garantire un'efficiente gestione della rete, nonché di conseguire la massima utilizzazione della relativa capacità.»;
  - h) all'articolo 20 il comma 8 è sostituito dal seguente:  
«8. I raccordi ferroviari di accesso e la prestazione di servizi connessi con attività ferroviarie nei terminali e nei porti che servono o potrebbero servire più di un cliente finale, sono forniti a tutte le imprese ferroviarie in maniera equa, non discriminatoria e trasparente e le richieste da parte delle imprese ferroviarie possono essere soggette a restrizioni soltanto se esistono alternative valide per ferrovia a condizioni di mercato.»;

- i)* all'articolo 20, comma 2, le parole: «a condizioni eque e non discriminatorie» sono sostituite dalle seguenti: «a condizioni eque, non discriminatorie e trasparenti»;
  - l)* all'articolo 37, comma 3, la lettera *e)* è sostituita dalla seguente: «*e)* accordi per l'accesso di cui all'articolo 6 del presente decreto.»;
  - m)* all'articolo 37, «comma 3, la lettera *f)* è soppressa.
2. L'ultimo periodo del comma 67 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, è abrogato.
  3. In attesa del riordino del quadro normativo nazionale di cui all'articolo 6, comma 2, lettera *a)*, l'attribuzione di funzioni e compiti in materia di sicurezza a soggetti diversi dall'Agenzia, prevista in particolare dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 753, e dal decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, nonché da qualsiasi altra norma legislativa e regolamentare anche di carattere tecnico, resta efficace nei limiti della compatibilità con il recepimento della direttiva 2004/49/CE operato con il presente decreto.

**Art. 26. Risorse dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie - Copertura finanziaria**  
(...)

**Art. 27. Disposizioni transitorie e finali**

1. Entro tre anni dall'entrata in vigore del presente decreto l'Agenzia elabora, attraverso il riordino dell'attuale, un nuovo quadro normativo che tenga conto dell'ambito di applicazione del presente decreto, dell'evoluzione della normativa, del progresso tecnico e scientifico e preveda l'adeguamento e l'armonizzazione della struttura normativa nazionale con quella comunitaria, nonché l'assegnazione dei compiti e delle competenze e la ripartizione delle responsabilità frai soggetti interessati.
2. Il Ministro delle infrastrutture, sentito il Ministro dei trasporti, provvede ad adeguare l'atto di concessione per la gestione dell'infrastruttura nazionale, al fine di renderlo coerente con le disposizioni del presente decreto.
3. Al fine di garantire la continuità nel presidio della sicurezza ferroviaria e nello svolgimento dei compiti in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria, nelle more dell'assunzione da parte dell'Agenzia delle competenze in materia di sicurezza di cui al presente decreto, come disciplinata dall'articolo 4, resta fermo il vigente quadro normativo in materia, sia per quanto concerne i compiti del Ministero dei trasporti che quelli del gestore dell'infrastruttura R.F.I. S.p.A.
4. Sulle reti regionali isolate e non isolate interessate da traffico merci individuate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, l'applicazione del presente decreto è posticipata di tre anni, per permettere l'unificazione degli standard di sicurezza, dei regolamenti e delle procedure per il rilascio del certificato di sicurezza. Le imprese ferroviarie controllate dal gestore dell'infrastruttura, o facenti parte della società che gestisce l'infrastruttura, possono continuare ad operare fino a tale data sulla relativa rete senza certificato di sicurezza. In tale caso il direttore di esercizio è responsabile di tutti gli obblighi di legge di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 753.
5. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**ALLEGATI (...)**

**D.LGS. 19 NOVEMBRE 2007, n. 234**

**ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2002/15/CE SULL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DELLE PERSONE CHE EFFETTUANO OPERAZIONI MOBILI DI AUTOTRASPORTI.**

**Art. 1. Finalità**

1. Il presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 2002/15/CE del Consiglio e del Parlamento europeo, dell'11 marzo 2002, e' diretto a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che ef-

fettuano operazioni mobili di autotrasporto, per migliorare la tutela della salute, la sicurezza delle persone, la sicurezza stradale, nonché a ravvicinare maggiormente le condizioni di concorrenza.

## **Art. 2. Campo di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano ai lavoratori mobili alle dipendenze di imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada contemplate dal regolamento (CE) n. 561/06 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, di seguito denominato: "regolamento (CE) n. 561/06", oppure, in difetto, dall'accordo europeo relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli addetti ai trasporti internazionali su strada (AETR). 2. Salvo diverse disposizioni nazionali o comunitarie, le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano agli autotrasportatori autonomi a decorrere dal 23 marzo 2009.

## **Art. 3. Definizioni**

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) orario di lavoro: ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia:

1) il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto. In particolare tali operazioni comprendono: la guida, il carico e lo scarico, la supervisione della salita o discesa di passeggeri dal veicolo, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico e dei passeggeri o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia, di dogana, o altro;

2) i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

3) sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui, all'articolo 7, del regolamento (CE) 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 e, fatte salve le clausole di indennizzo o limitazione di tali periodi previste dalla contrattazione collettiva, i tempi di disponibilità di cui alla lettera b);

4) nel caso degli autotrasportatori autonomi, questa stessa definizione si applica al periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale l'autotrasportatore autonomo è sul posto di lavoro, a disposizione del cliente ed esercita le sue funzioni o attività, ad eccezione delle mansioni amministrative generali non direttamente legate al trasporto specifico in corso;

b) tempi di disponibilità:

1) i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. In particolare, sono considerati tempi di disponibilità i periodi durante i quali il lavoratore mobile accompagna il veicolo trasportato a bordo di una nave traghetto o di un treno ed i periodi di attesa alle frontiere e quelli dovuti a divieti di circolazione.

Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure secondo le condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

2) per i lavoratori mobili che guidano in squadre, il tempo trascorso a fianco del conducente o in una cuccetta durante la marcia del veicolo;

c) posto di lavoro:

1) il luogo in cui si trova lo stabilimento principale dell'impresa per la quale il lavoratore mobile svolge determinate mansioni, nonché i suoi vari stabilimenti secondari, a prescindere dal fatto che la loro ubicazione corrisponda o meno alla sede sociale o allo stabilimento principale dell'impresa;

- 2) il veicolo usato dalla persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto per lo svolgimento delle sue mansioni;
- 3) qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con l'esecuzione del trasporto;
- d) lavoratore mobile: un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi;
- e) autotrasportatore autonomo: una persona la cui attività professionale principale consiste nel trasporto di persone e merci su strada dietro remunerazione ai sensi della legislazione comunitaria, in virtù di una licenza comunitaria o di un'altra autorizzazione professionale ad effettuare il suddetto trasporto, che è abilitata a lavorare per conto proprio e che non è legata ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro o da un altro rapporto di lavoro di tipo gerarchico, che, libera di organizzare le attività in questione, il cui reddito dipende direttamente dagli utili realizzati e che è libera di intrattenere, individualmente o attraverso una cooperazione tra autotrasportatori autonomi, relazioni commerciali con più clienti. Gli autotrasportatori che non rispondono a tali requisiti sono soggetti agli stessi obblighi e beneficiano degli stessi diritti previsti per i lavoratori mobili dal presente decreto;
- f) persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto: un lavoratore mobile o un autotrasportatore autonomo che effettua tali operazioni;
- g) settimana: il periodo compreso fra le ore 00,00 del lunedì e le ore 24,00 della domenica;
- h) notte: un periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00,00 e le ore 7,00;
- i) lavoro notturno: ogni prestazione espletata durante la notte;
- l) tempi di inattività: tempi non lavorati che si alternano a periodi di lavoro effettivo e che si pongono tra l'inizio e la fine del lavoro, durante i quali il lavoratore può ricostituire le energie psicofisiche consumate nella prestazione;
- m) contratti collettivi di lavoro: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

#### **Art. 4. Durata massima settimanale della prestazione di lavoro**

1. La durata media della settimana lavorativa non può superare le quarantotto ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a sessanta ore solo se su un periodo di quattro mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di quarantotto ore settimanali.
2. Sono fatte salve le disposizioni stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative in presenza di ragioni tecniche, nonché di esigenze connesse con l'organizzazione del lavoro che oggettivamente comportano un diverso regime dell'orario di lavoro e che, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, determinano una diversa durata massima e media dell'orario di lavoro; il periodo temporale utilizzabile quale termine di riferimento per calcolare la settimana lavorativa media non può in ogni caso essere esteso oltre i sei mesi.
3. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative definiscono le modalità e le ipotesi di applicazione delle disposizioni di cui al comma 2. Gli stessi contratti collettivi, alla data di applicazione del presente decreto agli autotrasportatori autonomi, provvedono conseguentemente ad armonizzare le citate modalità con quelle relative alla predetta categoria i lavoratori mobili.
4. La durata della prestazione lavorativa per conto di più datori di lavoro è pari alla somma di tutte le ore di lavoro effettuate. Il datore di lavoro deve chiedere per iscritto al lavoratore mobile il numero di ore di lavoro prestate ad altro datore di lavoro. Il lavoratore mobile deve fornire tali informazioni per iscritto.

#### **Art. 5. Riposi intermedi**

1. Ferma restando la tutela prevista dal regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dall'accordo AETR, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore.
2. I riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a quindici minuti ciascuno.

#### **Art. 6. Periodi di riposo**

1. Ai fini del presente decreto, gli apprendisti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, in applicazione del regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dell'accordo AETR.

#### **Art. 7. Lavoro notturno**

1. Qualora sia svolto lavoro notturno, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore.

2. Il lavoro notturno e' indennizzato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro sempreche' il metodo di indennizzo prescelto sia tale da non compromettere la sicurezza stradale.

#### **Art. 8. Informazione e registri**

1. I lavoratori mobili devono essere informati delle pertinenti disposizioni nazionali, del regolamento interno dell'impresa e degli accordi tra parti sociali, in particolare dei contratti collettivi e degli eventuali contratti aziendali stipulati sulla base del presente decreto legislativo.

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14 del regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio, del 20 dicembre 1985, l'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto deve essere registrato. I registri sono conservati per almeno due anni dopo la fine del relativo periodo. I datori di lavoro sono responsabili della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, dell'articolo 14, del citato regolamento (CEE) n. 3821/85, se il lavoratore lo richiede, il datore di lavoro deve rilasciare copia della registrazione.

3. Ai registri di cui al comma 2, da tenersi presso la sede legale dell'impresa e vidimati dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, si applicano gli obblighi di tenuta e registrazione di cui agli articoli 20, 21, 25 e 26, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

4. La contrattazione collettiva definisce le modalita' di informazione di cui al comma 1.

#### **Art. 9. Sanzioni**

1. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, e' punita con la sanzione amministrativa da euro 130 ad euro 780, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione nel caso di superamento della durata massima settimanale fino al 10 per cento della durata consentita e con la sanzione amministrativa da 260 euro a 1560 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione nel caso di superamento della durata massima settimanale oltre il 10 per cento della durata consentita. 2. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5 e' punita con la sanzione amministrativa da euro 103 a euro 300.

3. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 6 e' punita con la sanzione amministrativa da euro 105 ad euro 630.

4. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, e' punita con la sanzione amministrativa da euro 300 ad euro 900 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata.

5. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 8 e' punita con la sanzione amministrativa da euro 250 ad euro a 1500.

6. Sono fatte salve le disposizioni di cui agli articoli 174 e 178 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.

#### **Art. 10. Disposizioni finali e transitorie**

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, unitamente al Ministro dei trasporti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva a livello nazionale.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia in esso disciplinata, salvo le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

3. Gli accordi collettivi di cui all'articolo 4 possono essere realizzati entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Fino alla stipula dei predetti accordi si fa riferimento agli accordi esistenti.

(...)