

## IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE 28 NOVEMBRE 2015 DI RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL)

Il giorno 28 novembre 2015, ASSTRA, ANAV, FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI, FAISA-CISAL e ULGFNA sottoscrivono la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità) 2015-2017

### PREMESSA

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità) - di seguito, per brevità, CCNL - le parti, dichiarando congiuntamente soddisfatto quanto previsto alla lettera D) del Protocollo del 30 aprile – 14 maggio 2009, sottoscritto presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, definiscono il recepimento e l'attuazione all'interno del CCNL dei contenuti del testo siglato presso il Ministero medesimo il 30 settembre 2010 mediante sostituzione e coordinamento dei corrispondenti istituti del CCNL (Campo di applicazione, Decorrenza e durata, Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali e Mercato del lavoro), integrando/modificando gli istituti relativi al mercato del lavoro e alla disciplina del sistema delle relazioni industriali sulla base delle novità intervenute in sede legislativa e confederale.  
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano altresì conclusa la fase di sperimentazione delle normative di cui agli allegati 3, 4, 5 e 6 al Verbale di incontro del 26 aprile 2013, sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che pertanto confluiscono nel CCNL ai sensi, rispettivamente, degli artt. 32, 34, 35 e 36 del presente accordo, nonché ritengono definiti con l'accordo medesimo gli argomenti oggetto del rinnovo contrattuale di cui all'allegato 2 al richiamato Verbale di incontro.
2. Con riferimento alla Parte Prima – “Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali”, con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del CCNL, alla Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) e alla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl), 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), 10 febbraio 2014 (Confservizi-Cgil, Cisl, Uil), 10 marzo 2014 (Confservizi-Cisal) e 17 marzo 2014 (Confservizi-Ugl).  
Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del CCNL, di quanto previsto dagli accordi Interconfederali predetti alla Parte Prima (*Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria*), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (*Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento*), fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL.
3. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue diverse modalità, e del trasporto ferroviario percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in detti settori, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista per il rinnovo del CCNL dal testo del 30 settembre 2010 di cui al punto 1., primo capoverso, le parti hanno inteso con il presente accordo mantenere allineate le scadenze triennali delle discipline contrattuali collettive nazionali inerenti il trasporto pubblico locale e il trasporto ferroviario. Le parti stipulanti il presente accordo sono altresì reciprocamente impegnate a proporre alle altre associazioni datoriali interessate l'attivazione, a partire da giugno 2017, di un'apposita sede di esame congiunto finalizzato all'individuazione di elementi contrattuali utili alla progressiva convergenza e all'armonizzazione delle rispettive discipline contrattuali collettive nazionali e da realizzare nell'ambito delle trattative di rinnovo inerenti il successivo triennio contrattuale 2018-2020.
4. Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate:
  - a pervenire, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il mese successivo alla data di stipula del presente accordo, alla redazione del “testo coordinato” dei molteplici accordi nazionali e accordi di rinnovo del CCNL che hanno fatto seguito all'originaria stesura del CCNL 23 luglio 1976;
  - a svolgere, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il 31 gennaio 2016, l'analisi di dettaglio delle materie relative alle discipline del rapporto di lavoro e dell'organizzazione dell'orario di lavoro tuttora regolate da disposizioni legislative, allo scopo di procedere alla loro contrattualizzazione nell'ambito della trattativa per il successivo rinnovo del CCNL.

5. Le parti, nell'ambito dei rispettivi ruoli, sulla base dell'evoluzione della normativa di matrice pubblicistica in materia di "contenimento dei costi" delle società a partecipazione pubblica che, salvo fatti o interpretazioni successive contrarie, non bloccando o limitando il livello nazionale, attribuisce agli Enti Proprietari il compito di dettare gli indirizzi per la realizzazione delle economie a livello aziendale, ritengono necessario, nell'attuale contesto, che le competenti istituzioni confermino nei provvedimenti normativi in discussione l'impostazione vigente secondo cui gli importi riconosciuti in sede di rinnovo del contratto nazionale del settore sono esclusi dalle disposizioni in materia di contenimento dei costi.
6. Al fine di contenere i ritardi nei pagamenti dei corrispettivi contrattuali e dei contributi spettanti alle imprese che in alcune realtà locali, superando anche 12 mesi, generano situazioni di grave sofferenza finanziaria, le parti ritengono necessario che le Istituzioni e le Parti Sociali interessate operino per giungere ad una rapida soluzione delle situazioni maggiormente critiche. Allo stesso fine ritengono opportuno prevedere un incremento dal 60% all'80% dell'anticipazione del Fondo nazionale trasporti a favore delle regioni, snellendo e semplificando nel contempo i processi di approvazione dei decreti di impegno e pagamento.

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente 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, secondo quanto di seguito disposto.

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

Il presente "Campo di applicazione" abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 1 dell'Accordo Nazionale 23 luglio 1976, dall'articolo 1 dell'Accordo Nazionale 12 luglio 1985 e dall'articolo 1 dell'allegato A all'Accordo Nazionale 27 novembre 2000.

#### **DECORRENZA E DURATA**

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 1, primo capoverso, e del comma 3, secondo capoverso, della Premessa, il presente accordo ha durata triennale, con scadenza il 31 dicembre 2017.

#### **INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI**

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

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

## PARTE I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I – 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 servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

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

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

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

- verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 2, lett. b), dell'AN 7 febbraio 1991;
- 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; dall'art. 2, lett. c), dell'AN 7 febbraio 1991.

**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:

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di

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

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

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune 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 part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro,

- favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
  - c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
  - d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
  - e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
  - f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
  - g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune 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 il 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 al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente 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 comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31.12.2017 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 e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;

- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

## B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente 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.

Quanto previsto dal comma 5 del presente articolo integra quanto disciplinato in materia di informativa, rispettivamente, dall'art. 7 dell'AN 25 luglio 1997 e dall'art. 3 dell'AN 12 luglio 1985, entrambi di rinnovo del CCNL.

### **Art. 2 Assetti contrattuali**

1. Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 2, primo capoverso, della Premessa, e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl), 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), 10 febbraio 2014 (Confservizi-Cgil, Cisl, Uil), 10 marzo 2014 (Confservizi-Cisal) e 17 marzo 2014 (Confservizi-Ugl), le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:
  - il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
  - un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'AN 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL, nonché dalle modifiche ai medesimi previste dal presente accordo.
2. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Assetti contrattuali", dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL.

### **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.  
Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL.

2. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL e secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1., del presente accordo.
3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente 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 del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto oggetto di rinnovo, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione 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 dal CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di **garanzia retributiva**, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio. NK
7. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce le disposizioni di cui all'art. 1, paragrafo "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro", dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL.

#### Art. 4 Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal 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, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.  
Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:
  - congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del CCNL, ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero le RSU già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;
  - su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell' Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'AN 28 marzo 1996.
2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.  
Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.
3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma 4 del presente articolo, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatto salvo quanto già previsto dal CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente 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 dal 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.
8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.
- Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza degli Accordi Interconfederali medesimi, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.
- Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente CCNL.
9. La disciplina del presente articolo, nonché la disciplina di cui all'art. 5 del presente accordo, abrogano e sostituiscono le disposizioni di cui all'art. 29, terzo capoverso, del CCNL 23 luglio 1976, all'art. 29, terzo capoverso, dell'AN 25 luglio 1980, e all'art. 1, paragrafo "Contrattazione Aziendale", dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL.

#### Art. 5

#### Procedure di negoziazione a livello aziendale

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui all'art. 4, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2, del presente accordo, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1., del presente accordo.
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 comma 1 del presente articolo 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 dell'art. 4, comma 6, del presente accordo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.
4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente 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'art. 1, comma 3, lettera B), ultimo alinea, del presente accordo, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso del termine di cui al precedente comma 2, ovvero comma 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

## CAPO II – DIRITTI SINDACALI

### 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—CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.
3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.  
A far data dal 1° gennaio 2016 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.
4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.  
Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2017 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.
5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:
  - retribuzione tabellare
  - ex indennità di contingenza + EDR;\*
  - scatti di anzianità.Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo.  
Fermo restando il termine del 1° gennaio 2016 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.  
L'allineamento dell'importo del contributo sindacale operato ai sensi del secondo, ovvero del terzo capoverso del presente comma, ha luogo sulle deleghe inoltrate all'azienda fino al 31 dicembre 2015, che restano valide, salvo revoca individuale.
6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.  
Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.
8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:  
*“Ricevuta l’informativa sull’utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell’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”.*  
In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.
10. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'articolo 20 dell'AN 11 aprile 1995 di rinnovo del CCNL, e dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (*Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

**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 il 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 inoltrata alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.
6. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 26 del CCNL 23 luglio 1976.

**Art. 8**  
**Permessi sindacali**

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o alle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, nonché di altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e ai lavoratori che, in rappresentanza delle predette Organizzazioni Sindacali, partecipino ad altri organismi nazionali, anche istituzionali, saranno concesse giornate di permesso retribuito, anche frazionabili, secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui al precedente capoverso, complete dell'indicazione delle aziende dalle quali detti lavoratori dipendono, e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, utilizzando i modelli allegati "allegato 1" al presente contratto, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni Sindacali alla struttura nazionale dell'Associazione Datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata;
3. La fruizione dei permessi sindacali va richiesta direttamente all'azienda, con le modalità ed entro i termini di cui al comma 4, da parte:
  - della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;
  - dei componenti la RSU, per i permessi di cui all'art. 9, comma 4, punto 4.4. secondo e terzo capoverso, del presente accordo;
  - dei RLS, per i permessi di cui all'art. 10, comma 2, terzo capoverso del presente accordo.
4. La richiesta di fruizione dei permessi sindacali va inviata all'azienda in forma scritta, con esatta indicazione delle generalità del lavoratore e dei giorni di calendario interessati dal permesso. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende ricomprese nell'ambito del campo di applicazione del presente accordo, detta richiesta va inoltrata all'azienda, eccetto i casi urgenti, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, termine elevato a cinque giorni di calendario qualora la richiesta si riferisca a più di tre giornate consecutive di permesso, fermi restando, in entrambi i casi, eventuali termini diversi concordati tra le parti a livello aziendale.

Il frazionamento del permesso richiesto è ammesso fino a mezza giornata lavorativa, a condizione che tale modalità di fruizione risulti possibile considerate le esigenze di servizio e senza oneri aggiuntivi per l'azienda.
5. L'eventuale diniego da parte dell'azienda alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o, previo opportuno preavviso, di particolarmente elevata difficoltà gestionale.
6. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7, le Organizzazioni Sindacali aventi titolo dispongono di un monte ore annuo di permessi retribuiti per motivi sindacali, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, calcolato sul numero dei dipendenti di ruolo ed il numero degli iscritti rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente a quello considerato e sulla base dei seguenti criteri:
  - a. n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da attribuire ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali riconosciute in azienda;
  - b. n. 150 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda in base alla rappresentatività nazionale;
  - c. n. 175 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda in proporzione al numero degli iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 6 del presente accordo;

- d. n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti per le Organizzazioni Sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle RSU di cui all'art. 9, del presente accordo, ovvero, anche se costituite antecedentemente, mediante regolamento aziendale applicativo dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, da ripartire tra le stesse in proporzione al numero dei voti validi conseguiti dalle rispettive liste.
- 6.1. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part time a tempo indeterminato sono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato sono calcolati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro dell'ultimo biennio.
- 6.2. Ferma restando la vigenza degli accordi aziendali in essere, ivi compresi quelli con un numero di permessi inferiore al monte ore di cui al comma 6. e fatta salva la riduzione di cui al co. 6.4, al fine di conseguire una razionalizzazione dei costi, esclusivamente nel caso in cui il numero dei permessi ex art. 27 del CCNL 23 luglio 1976 e s.s.m.m. (e cioè con esclusione dei permessi per le RSA, RSU e per quelli di cui al successivo comma 6.8.) fruiti nell'anno 2014, risulti eccedente rispetto alla somma dei permessi sindacali calcolati ai sensi del comma 6 del presente articolo, le parti procedono a livello aziendale all'adeguamento degli accordi di secondo livello esistenti, previa riduzione con le modalità di cui ai successivi commi 6.3., 6.4., 6.5., 6.6..
- 6.3. Nelle aziende dove, alla data di stipula del presente accordo, risulti un monte ore unico comprensivo delle ore ex artt. 27 e 30 del CCNL 23 luglio 1976, le aziende procederanno, ai soli fini del calcolo dell'eccedenza, allo scomputo dal predetto monte ore dei permessi delle RSA così come determinato dal richiamato art. 30.
- 6.4. La riduzione, da computarsi esclusivamente sull'eventuale eccedenza e da effettuarsi una sola volta nell'arco di vigenza contrattuale nei termini indicati al successivo periodo, determina il nuovo monte ore aziendale. La riduzione dell'eccedenza sarà del:
- 10 %, se la parte eccedente ha un valore superiore al 70% del monte ore di cui al comma 6.;
  - 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al comma 6.;
  - 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al comma 6..
- 6.5. Individuata la somma complessiva delle ore di permesso oggetto di riduzione le organizzazioni sindacali riconosciute e presenti in azienda procedono, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad una intesa tra loro sulla ripartizione del nuovo monte ore aziendale, dandone comunicazione all'azienda.
- 6.6. Decorso il termine indicato, al precedente comma 6.5. in mancanza di accordo, l'azienda procede alla riduzione dell'eccedenza in proporzione al monte ore preesistente, assegnato alle singole OO.SS. a titolo di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 27 del CCNL 23 luglio 1976.
- A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di disponibilità dei dati di rappresentatività certificati dall'INPS ai sensi della Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1 del presente accordo, l'assegnazione alle singole Organizzazioni Sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal comma 6, lettera d, secondo quanto di seguito previsto:
- 8% da suddividere in parte uguali;
  - 42% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività nazionale;
  - 50% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività aziendale.
- In attesa dei suddetti dati di rappresentatività certificati dall'INPS, entro il 30 giugno 2016 le Associazioni Datoriali interessate forniranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati associativi da utilizzare transitoriamente per lo stesso fine. In caso di comprovate difformità, le parti effettueranno una specifica verifica congiunta per accertarne la correttezza.
- 6.7. Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, concederanno permessi sindacali a non più di:
- 1 agente per ogni organizzazione sindacale se avente nel complesso sino a 70 dipendenti;
  - 2 agenti per ogni organizzazione sindacale se avente nel complesso da 71 a 500 dipendenti;
  - 3 agenti per ogni organizzazione sindacale aventi nel complesso da 501 a 1500 dipendenti;
  - 4 agenti per ogni organizzazione sindacale ed aventi nel complesso da 1501 a 3000 dipendenti;
  - 5 agenti per ogni organizzazione sindacale per le aziende superiori a 3000 dipendenti.
- Per le aziende territorialmente plurilocalizzate, in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, per i limiti di cui al precedente periodo si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate.

- 6.8. Per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL sono assegnate per la vigenza del presente rinnovo n. 22.000 ore annue, a titolo di permessi per dirigenti sindacali degli organismi direttivi nazionali e/o per incarichi di pertinenza nazionale.
- Tali permessi sono gestiti dalle segreterie nazionali che ne comunicheranno la ripartizione per l'anno successivo entro il 31 dicembre. In mancanza di tale comunicazione si procederà alla ripartizione secondo le percentuali comunicate in precedenza. La fruizione di tali permessi è attivata dalla preventiva indicazione all'associazione datoriale di riferimento del nominativo dell'interessato del numero di ore e dell'azienda di appartenenza. Per le aziende associate ad ASSTRA, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo dispongono in relazione al predetto monte complessivo di un numero di permessi pari al prodotto di 18 minuti per il numero dei lavoratori in forza computato al 30 settembre dell'anno precedente.
- Detti permessi non potranno eccedere, per le aziende fino a 500 dipendenti, la misura massima di 800 ore annue.
- 6.9. Il valore orario convenzionale di un dirigente sindacale in permesso continuativo è pari a 1.600 ore anno, salvo quanto diversamente previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia.
7. Il precedente comma 6 non si applica alle aziende associate all'ANAV le quali, indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2 del presente articolo, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo concederanno permessi sindacali a non più di:
- 1 agente per ogni organizzazione sindacale se aventi nel complesso sino a 100 dipendenti;
  - 2 agenti per ogni organizzazione sindacale se aventi nel complesso da 101 a 1000 dipendenti;
  - 3 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere extraurbano ed aventi nel complesso da 1001 a 1500 dipendenti
  - 3 agenti per ogni organizzazioni sindacale se a carattere urbano ed aventi nel complesso da 1001 a 2000 dipendenti;
  - 4 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere extraurbano con più di 1500 dipendenti e con più di 2000 dipendenti se a carattere urbano.
- Per le aziende con Uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazioni), in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, 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.
- Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili nelle aziende con almeno 16 dipendenti e di otto ore mensili nelle aziende con meno di 16 dipendenti.
8. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 della L. 300/1970 in materia di aspettativa non retribuita, per la durata del loro mandato, per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali presso strutture nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.
- Fatti salvi termini e modalità diversi vigenti a livello aziendale, la richiesta di fruizione di detta aspettativa va effettuata in forma scritta all'azienda, entro il ventesimo giorno precedente il decorso dell'aspettativa medesima, da parte della struttura sindacale territorialmente competente ed avente titolo, e si intende tacitamente rinnovata fino a diversa comunicazione scritta della struttura sindacale medesima, da inviare all'azienda almeno 20 giorni prima del termine del periodo di aspettativa in corso di fruizione da parte del lavoratore.
9. I permessi sindacali devono essere fruiti nell'anno di maturazione.
10. Il permesso sindacale continuativo, per almeno tre mesi, assorbe i riposi giornalieri e periodici, le giornate pre-lavorate, le festività, ivi comprese quelle soppresse, ed ogni altra giornata di mancata prestazione anche se determinata a livello aziendale qualora tali assenze cadano all'interno, ovvero precedano o seguano senza soluzione di continuità i predetti permessi.
- Il dirigente sindacale in permesso continuativo, nei limiti di cui al capoverso precedente, deve fruire delle ferie maturate nel periodo di distacco oppure saranno considerate dall'azienda come godute.
11. La disciplina di cui al presente articolo:
- abroga e sostituisce l'art. 27 del CCNL 23 luglio 1976, come integrato dall'art. 18 dell'AN 11 aprile 1995 e come successivamente modificato dall'AN 29 luglio 1998;
  - abroga l'art. 28 del CCNL 23 luglio 1976, fatti salvi i relativi accordi aziendali di attuazione previgenti alla data di stipula del presente accordo
  - abroga l'art. 27 dell'Accordo Nazionale del 25 luglio 1980 e le correlate norme disciplinate alla rubrica "Norme per le aziende associate all'ANAC";
  - abroga gli accordi nazionali 31 gennaio 2014 rispettivamente sottoscritti ASSTRA con FILT CGIL, FIT CISL, UITRASPORTI, con FAISA CISAL e con UGL FNA.

## Art. 9

### Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. Ai sensi degli Accordi Interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti e con durata triennale, le RSU ovvero le RSA.
2. Fermo restando che il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire esclusivamente secondo quanto previsto dalla Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo, le strutture sindacali territorialmente competenti aventi titolo alla presentazione di liste ai sensi del comma 4, punto 4.8, del presente articolo si impegnano a:
  - adottare una sola forma di rappresentanza in ogni singola azienda/unità produttiva con più di quindici dipendenti;
  - non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU;
  - rinunciare alla costituzione di RSA avendo partecipato alle procedure di elezione della RSU.
3. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati:
  - per le RSU, ai sensi del comma 4 del presente articolo;
  - per le RSA, ai sensi dell'art. 29, dell'art. 30 e dell'art. 31 del CCNL 23 luglio 1976, confermati con il presente accordo in attuazione, per quanto di competenza del CCNL, della Parte Seconda (*Regolamentazione della rappresentanza in azienda*) e della Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*), degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.
4. La disciplina del presente articolo dà attuazione, per quanto di competenza del CCNL e relativamente alle RSU, alle previsioni in materia contenute nella Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*), e nella Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.
  - 4.1 Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo. Tale Regolamento può integrare le disposizione degli Accordi Interconfederali in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali e dal presente accordo.
  - 4.2 Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della RSU:
    - a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle :
      - Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
      - altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
    - b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, le strutture sindacali territorialmente competenti delle :
      - Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. a) del presente punto 4.2;
      - Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi e alle condizioni previste dal punto 4.8., secondo capoverso, del presente comma 4.In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la RSU uscente, ove validamente esistente, qualora, decorsi tre mesi dalla sua scadenza triennale e fermo restando quanto previsto dal punto 4.1. del presente comma 4, le strutture sindacali aventi titolo ai sensi del primo capoverso, lett. b), del presente punto 4.2 non abbiano attivato detta iniziativa.
  - 4.3 Fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del presente punto 4.3, il numero massimo dei componenti la RSU è così individuato :
    - 3 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 70 dipendenti;
    - 7 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 150 dipendenti;
    - 9 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti;
    - 13 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 500 dipendenti;
    - 17 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1000 dipendenti;
    - 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1500 dipendenti;
    - 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2000 dipendenti;
    - 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2500 dipendenti;
    - 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
    - 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui all'ultimo

alinea precedente.

Il precedente capoverso non si applica alle aziende associate ANAV per le quali continua a farsi riferimento al numero di componenti RSU previsto dalla Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 3, degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil,Cisl,Uil;Confindustria-Ugl) e 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal).

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

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

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 1, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente accordo, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

- 4.4 In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del CCNL, dagli articoli 4, 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente accordo. In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'art. 8, commi 3 e 4 del presente accordo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:
- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;
  - un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200, ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

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

- 4.5 Ai fini del presente accordo, sono motivo di decadenza dalla carica del componente la RSU, con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:
- a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:
    - revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto;
    - iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;
  - b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;
  - c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;
  - d) cessazione del rapporto di lavoro.
- 4.6 Le decisioni della RSU eletta-ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, dell'accordo medesimo, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti. Le decisioni della predetta RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1, secondo capoverso, del presente accordo, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, 11° capoverso, degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.
- 4.7 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i

lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

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

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

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende che applicano il presente CCNL e del conseguente rapporto contrattuale con l'Ente pubblico affidante, non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

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

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

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

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

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

4.9 Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito Regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1. del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a favorire un'adeguata rappresentanza di genere e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della RSU.

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

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

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

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

- qualora elette con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale;
- per le altre RSU, quanto previsto dall'AN 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle RSU nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto" qualora l'azienda rientri nel campo di applicazione del predetto AN, nonché quanto di ulteriore per le medesime RSU eventualmente definito tra le parti a livello aziendale.

5. La disciplina del comma 3 del presente articolo integra, per quanto riguarda le RSA, l'art.29 del CCNL 23 luglio 1976 e l'art. 29 dell'AN 25 luglio 1980, e abroga e sostituisce, per quanto riguarda le RSU, l'art. 19 dell'AN 11 aprile 1995 di rinnovo del CCNL e l'AN 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle RSU nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto", fatto transitoriamente salvo per quest'ultimo quanto previsto dal punto 4.13, secondo alinea, del medesimo comma 4.

**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, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995 e del relativo AN 28 marzo 1996, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.
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 fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.  
Per i RLS già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del medesimo presente accordo, nonché per i RLS eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto di:
  - delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., lettere b), c), d), g) i) ed l), nonché dei relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi ritorno;
  - degli eventuali ulteriori tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale.
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 il 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 dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.  
Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.
2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:
  - a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;
  - b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
  - c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.
3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'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.  
I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio e delle prestazioni indispensabili, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 10 ore annue.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.
5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 23 luglio 1976 e all'articolo 3, lettera h) dell'AN 7 febbraio 1991.

**Art. 12**  
**Consultazioni certificate e Referendum**

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:
  - congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.
  - ovvero congiuntamente dalle RSA, ove esistenti e riconosciute in azienda;
2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del referendum. I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario. In attuazione della richiamata Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi dell'art. 9, comma 4., la validazione degli accordi di cui all'art. 4 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.
3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel 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 il 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 Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, 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 il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.
4. Ai sensi dell'art. 4, comma 6, primo alinea, del presente accordo, la disciplina del presente articolo integra l'art. 3 dell'AN 12 luglio 1985, come modificato dall'art.6 dell'AN 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL.

**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. Previe opportune intese 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 il presente 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 cambi di appalto, processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante avviene secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL e con prosecuzione senza soluzione di continuità dei contenuti dei rispettivi rapporti di lavoro.

## 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 OO.SS. stipulanti il 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 parametro retributivo di inquadramento;
  - il relativo trattamento economico;
  - la durata del periodo di prova;
  - la residenza di lavoro;
  - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
  - il documento di identità;
  - il titolo di studio;
  - il codice fiscale;
  - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
6. In sede aziendale 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.
7. Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al D.Lgs n. 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato. Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del Codice Civile.
8. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'articolo 2 dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

### Art. 18

#### Periodo di prova

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, in deroga all'articolo 13, secondo capoverso, lettere a) e b), del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/31, le parti convengono che per le assunzioni effettuate a decorrere dalla data di stipula del presente accordo:
  - a) la durata del periodo di prova è pari a 6 mesi:
    - per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione;
    - per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione.
  - b) per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 13, Regolamento All. A) al R.D. n. 148/31, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.
2. A decorrere dalla stipula del presente accordo, sono abrogati: l'articolo 60 del CCNL 23 luglio 1976 e l'articolo 3, All. A), dell'AN 27 novembre 2000.

**Art. 19**  
**Contratto a termine**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la *DTL* secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. 81/2015, 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. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.
4. Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 81/2015, 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. Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.
8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.
9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della specifica progressione parametrica di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'AN 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'AN 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del Verbale di riunione 10 ottobre 2001. La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal mese successivo a quello di entrata in vigore del presente accordo.
10. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. A), dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

**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 predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.
2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.
3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.  
Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo le disposizioni sulle modalità di computo del part-time ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori sono sostituite dalla seguente: le anzianità di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'AN 27 novembre 2000, nonché alla lettera C2/7-8, comma 2, dell'AN 4 aprile 2001 e alla lettera C2/9-10-11-12, comma 2, del Verbale di riunione 10 ottobre 2001, maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero.
4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).  
Per i lavoratori assunti a tempo parziale:
  - per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
  - per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.
5. Nel contratto part time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.  
Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:
  - inizio servizio - ore 14.30;
  - ore 14.00 - fine servizio.Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:
  - inizio servizio-ore 16.00;
  - ore 14.00 - fine servizio.Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite, la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo 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 definiti dalle parti ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato.  
Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola elastica.
6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
7. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 6 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria, come definita ai sensi dell'art. 15 del CCNL 23 luglio 1976 e sulla base di calcolo di cui all'art. 3, punto 1., dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.
9. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R..

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (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), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art.33, comma 3, lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).
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 commi 11 e 12 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.
14. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 15 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 accordo.
15. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.
17. Su 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 il CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

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

I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.
19. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

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

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

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

20. La variazione di cui al comma 17 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5 %, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 3, punto 1., dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.
21. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.
22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 15 del presente articolo.
23. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.
24. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 2, lett. B), dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

#### **Art. 21**

##### **Contratto di inserimento/reinserimento**

1. A seguito dell'abrogazione della forma di rapporto di lavoro con contratto di inserimento/reinserimento, disposta dall'art. 1, comma 14, della legge 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL, le quali ai sensi dell'art. 1, comma 15, della medesima legge, restano transitoriamente in vigore per i contratti di inserimento/reinserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012 ed in corso alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **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 tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.
4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.
5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'All. 2 al presente CCNL. Per le qualifiche non ricomprese nel predetto allegato 1, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori. In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.
6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi la stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.  
Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.
8. L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.
9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (art. 20/A e 20/B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'AN 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:
  - dal 19° al 24° mese: 20%
  - dal 25° al 30° mese: 30%
  - dal 31° al 36° mese: 50%
 L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.
10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.
12. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal CCNL.
16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.  
Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.  
La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.  
L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.
17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
  - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
  - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
  - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.  
Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.
20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

21. 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.
22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle RSU/RSA, l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.
23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
25. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.  
L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.
26. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.Lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.
27. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lettere D) e D1), dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

### **Art. 23**

#### **Somministrazione a tempo determinato**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs 81/20015.
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.
5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. E), dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

**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 variegate 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.
14. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2, lett. F), dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

**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 comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente accordo.

**Art. 26**  
**Percentuali di utilizzo**

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 20, comma 15, del presente accordo, 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. 23, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.
4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che 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.
5. La disciplina del presente articolo abroga e sostituisce l'art. 2/A dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL.

## PARTE III - ORARIO DI LAVORO

### Art. 27 Orario di lavoro

1. Per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.  
Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:
  - entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
  - limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal Regolamento CE 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.
2. L'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione è di pertinenza aziendale.  
Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 3, lett. c), dell'AN 12 luglio 1985.
3. A livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni.
4. Nelle aziende ove, nonostante la previsione di cui al precedente comma 3 e sino all'attuazione dello stesso, persista un regime contrattuale di durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo pieno inferiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo, le prestazioni lavorative eccedenti detta durata e fino al limite medio di cui al citato comma 1, primo capoverso, vengono considerate lavoro supplementare volontario e sono retribuite, fatto salvo quanto concordato a livello aziendale, con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria normale di cui all'art. 3, punto 1, dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL, fatta esclusione per i ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità.
5. Al fine di adeguare la prestazione effettiva all'orario contrattuale, nazionale o aziendale, a livello aziendale vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese.
6. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa, decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, in assenza e fino alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero. Conseguentemente, l'azienda può provvedere alla rielaborazione dei turni di servizio e, nel qual caso, le parti, al solo fine di verificare la corretta elaborazione di quanto previsto al capoverso precedente, procedono ai sensi dell'articolo 3, lett. c) dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL all'esame congiunto degli effetti prodotti dalla nuova articolazione dei turni di servizio.
7. Per le autolinee di competenza statale e per i servizi extraurbani che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e del D.Lgs n. 234/2007 e loro rispettive modifiche ed integrazioni successive, il computo dell'orario di lavoro nei limiti medio e massimi di cui ai commi 1 e 2, secondo capoverso, del presente accordo è disciplinato ai sensi delle predette normative.  
Ai fini del presente accordo si adottano pertanto, in quanto applicabili, le definizioni di cui all'art. 4 del richiamato Regolamento e all'art. 3 del richiamato Decreto Legislativo.  
Fermi restando gli accordi e di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.  
In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione di cui all'art. 1, punto 5, paragrafo "il sistema delle relazioni industriali", dell'A.N. 27 novembre 2000 di rinnovo di CCNL.  
Al personale di cui al presente comma, l'azienda è tenuta, su richiesta del lavoratore, a fornire copia entro 30 giorni dalla richiesta medesima del registro di cui al D.Lgs. n. 234/2007, art. 8, comma 2 e s.m.i..
8. Entro il termine di scadenza del presente accordo, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 3, lett. e), dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, potranno essere definiti tra le parti accordi che prevedano nella programmazione dei turni di servizio del personale di esercizio l'eccedenza fino ad un massimo di 60 minuti del limite medio settimanale dell'orario di

lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2, nei casi in cui:

- l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate dalle parti e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL, ovvero entro trenta giorni dall'insorgenza della situazione di crisi se successiva alla predetta stipula;
- l'azienda debba realizzare temporaneamente, su richiesta dell'ente affidante, programmi di servizio straordinari di trasporto pubblico connessi a particolari eventi programmati di carattere nazionale, regionale o locale, con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro il mese precedente all'inizio del corrispondente evento considerato.

Decorsi i rispettivi termini di cui sopra, in assenza dell'accordo aziendale le predette aziende procedono, per effetto del presente accordo, alla programmazione dei turni di lavoro, prevedendo per ogni dipendente un incremento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 ore nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane, anche eventualmente in eccedenza al limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2.

La programmazione dei turni di servizio attivata ai sensi del capoverso precedente ha una durata massima pari a:

- due periodi plurisettimanali consecutivi di compensazione di 26 settimane, prorogabile per successivi periodi analoghi ricompresi fino al 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 6, qualora permangono le relative causali;
- alla durata del programma di servizio straordinario che ne ha determinato l'attivazione, nel limite di non più di due eventi per ognuno degli anni di calendario ricompresi fino al 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 6.

Entro la scadenza di sei mesi dall'attivazione da parte aziendale dei turni di servizio di cui al primo alinea del precedente capoverso del presente comma 6, le parti procedono, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato, all'esame congiunto sugli effetti prodotti dalla nuova turnazione, sia relativamente alle condizioni di lavoro determinatesi sia relativamente all'andamento della situazione di crisi economico-finanziaria dell'azienda.

In qualsiasi momento intervenga, l'accordo tra le parti di livello aziendale di cui al primo capoverso del presente comma 6 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

- 9 La presente disciplina abroga: gli artt. 4 a), fatta eccezione per l'ultimo periodo del punto 4/A.1, 4 b), 4 c), commi da 1 a 4, del CCNL 23 luglio 1976; l'art. 4 dell'A. N. 12 luglio 1985; il punto 12 dell' A. N. 2 ottobre 1989; l'art. 8 dell' A. N. 25 luglio 1997; l'art. 6 dell' A. N. 27 novembre 2000.

## **Art. 28**

### **Lavoro straordinario**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 dell'A.N. 12 marzo 1980 di rinnovo del CCNL, si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. 27, comma 1, primo capoverso, del presente accordo, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.
2. In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 dell'articolo 27.

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

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

**Art. 29**  
**Festività sopresse**

1. A decorrere dal 1° Gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili sopresse o differite di cui agli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e all'Accordo Nazionale 27 febbraio 1979, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal CCNL e riferiti a:

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

2. Ove per esigenze di servizio i permessi o le ferie di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

3. La disciplina del presente articolo sostituisce quella prevista per il settore in attuazione degli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo Accordo Nazionale 27 febbraio 1979.

**Art. 30**  
**Trasferta e altri trattamenti per attività fuori residenza di servizio**

A. Le parti si impegnano a definire entro la vigenza del presente accordo una norma che unifichi i trattamenti attualmente previsti dagli articoli 20/A, 20/B, 21/A e 21/B del CCNL 23 luglio 1976.

A tal fine, si conviene che nello stesso periodo di vigenza restano congelati gli importi attualmente riconosciuti a titolo di trasferta.

B. Norma per le aziende associate all'ANAV

1. Ferma restando la nozione di residenza definita al punto b) lett. i), terzo alinea, dell'art. 20/B del CCNL 23 luglio 1976 e l'appartenenza di tale istituto alla competenza dell'area nazionale, come prevista dall'art. 2 dell'AN 12 luglio 1985 e s.m.i., è concessa alla contrattazione collettiva aziendale la facoltà di prevedere l'accorpamento delle residenze di lavoro in aree omogenee al solo fine di adeguare le norme che danno diritto all'erogazione prevista dal sopra citato art. 20/B.

2. Alla lettera i) dell'articolo 20/B – sezione b) personale viaggiante – del ccnl 23 luglio 1976, è aggiunto il seguente alinea:

- non compete alcuna indennità di trasferta al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;

## PARTE IV- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 31 Malattia ed infortunio

1. I contenuti dell'Accordo nazionale 19 settembre 2005 e dell'Accordo nazionale 15 novembre 2005 (All. 3 e 4), in conformità a quanto previsto dalla clausola "validità dell'accordo" della prima intesa e dall'art. 6, comma 2, della seconda intesa, sono parte integrante il presente rinnovo del c.c.n.l. autoferrotranvieri ed internavigatori (TPL – mobilità) e, pertanto, seguono la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.
2. Con riferimento all'articolo 4 dell'Addendum all'Accordo nazionale 15 novembre 2005, relativo ai lavoratori non soggetti al R.D. n. 148/31, le parti, ribadendo l'impegno a realizzare la completa perequazione al trattamento previsto per i lavoratori soggetti al medesimo Regio decreto nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, confermano che, in via transitoria e fino a diversa disposizione delle Parti, continua a trovare applicazione la previsione di cui al comma 2 dell'articolo 65 del CCNL 23 luglio 1976.

### Art. 32 Permessi ex lege 104/1992

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio.  
Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.  
A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.
2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (*personale turnista*); giornate intere e mezza giornata (*altre tipologie di lavoratori*).
3. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.
4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di inadempimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

### Art. 33 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

1. La Parti, in attuazione di quanto disposto dalle normative in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere in materia, con il presente articolo intendono disciplinare e organizzare in un'unica articolazione contrattuale la materia, al fine di rendere più agevoli e flessibili i diritti riconosciuti dal Testo Unico Dlgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.
2. **Congedi per la malattia del figlio/a**  
Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi tre anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di dieci giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezza giornate.  
Le disposizioni di cui al capoverso precedente saranno riconosciute anche in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.  
Quanto previsto al presente comma deve ritenersi aggiuntivo rispetto a quanto già disposto dal Dlgs. 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.
3. **Congedo parentale**

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

- a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
- b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
  - i. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., e del D.Lgs. n. 234/2007;
  - ii. in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il personale di esercizio rientrante nel campo di applicazione del R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 e della L. n. 138/1958;
  - iii. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.  
In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.
- d) Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.
- e) Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.
- f) Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.
- g) Ai sensi dell'art. 8, co.7 del D.Lgs. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.  
Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tali casi è consentita l'assunzione di personale P.T. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale, ai fini del completamento dell'orario.

4. La presente disciplina abroga l'art. 4 dell' A. N. 11 aprile 1995 di rinnovo del CCNL.

#### Art. 34

#### Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

##### A) RISARCIMENTO DANNI

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

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

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

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

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

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

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

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

nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013, termine di avvio della previgente fase sperimentale della presente norma.

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

- 75%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore a € 4000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2, della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del Regolamento all. A) al R.D. 148/1931 è sostituito dalla presente disciplina.

Il quarto ed il quinto capoverso dell'art. 68 del CCNL 23 luglio 1976 sono abrogati e sostituiti dalla presente disciplina.

#### *B) TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA*

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

2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.

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

#### *C) DISPOSITIVI DI SICUREZZA*

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

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

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

## Art. 35

### Patente di guida e CQC

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

2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam ex articolo 3, punto 2, dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

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

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

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

4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

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

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

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

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

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

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

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

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

9. L'art. 64 del CCNL 23 luglio 1976 e l'art. 10 dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL sono abrogati e sostituiti dalla presente disciplina.

10. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

11. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.Lgs. n. 81/2008).

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

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

## Art. 36

### Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria

1. Le parti si danno atto della gravità del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.

2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via ordinaria i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale di cui all'art. 2, lett. B) dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL e s.m.i.

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

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi secondo le rispettive declaratorie di cui al medesimo articolo 2, lett. B), dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL e s.m.i., possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni.

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

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

- a) previo esame congiunto, ai sensi dell'art. 3, lett. c) dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente comma 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico. Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea. Qualora l'esame congiunto di cui alla presente lett. a) evidenzi difformità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la procedura di cui all'art. 2, lett. b) dell'AN 7 febbraio 1991 di rinnovo del CCNL;
- b) ai sensi dell'art. 3, lett. e) dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un accordo su:
  - l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente comma 2, secondo capoverso, con attività di verifica;
  - le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente comma 3;
  - le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;
  - le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo comma 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 37**  
**Fondo Bilaterale di Solidarietà**

1. L'All. 5 al presente accordo disciplina le procedure relazionali concordate tra le parti con l'AN 8 luglio 2013 per l'accesso alle prestazioni del Fondo Bilaterale di Solidarietà costituito con il medesimo accordo e istituito presso l'INPS con Decreto del Ministero del Lavoro 9 gennaio 2015.

2. Il predetto All. 5 integra, attraverso apposita lett. g), l'art. 3 del CCNL dell'AN 12 luglio 1985, come successivamente modificato dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL.

**Art. 38**  
**Welfare**

Le Parti convengono di destinare una somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) e b).

A tal fine sarà istituita entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una commissione tecnica e paritetica, che concluderà i propri lavori entro i successivi tre mesi.

Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente CCNL.

a) Previdenza Integrativa

Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo mensile, in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo e da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo.

Per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per i lavoratori che alla data del 1° luglio-2017 non risultino iscritti a Priamo, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi anche a carico delle aziende.

b) Assistenza Sanitaria Integrativa

Si conviene l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del DPR n.917/1986 e smi.

Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.

Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo. Nell'ambito del rinnovo del presente CCNL, le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

**PARTE V  
RETRIBUZIONE**

**Art. 39  
Aumenti retributivi**

A congruaggio della somma di cui al verbale di incontro del 26 aprile 2013 e a copertura del periodo dal 1° gennaio 2012 e fino al 30 ottobre 2015, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 600 al parametro 175, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100 – 250) e senza nessun effetto di trascinarsi. La predetta somma è corrisposta in due tranches dell'importo di € 400 la prima e € 200 la seconda, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di gennaio e aprile 2016 e da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo va riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'IVC, nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100 – 250) è incrementato di € 100,00 alle seguenti decorrenze:

- con la retribuzione relativa al mese di novembre 2015: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di luglio 2016: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2017: 30,00 euro.

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

Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

**ASSTRA**

**FILT-CGIL**

**ANAV**

**FIT-CISL**

**UILTRASPORTI**

**FAISA-CISAL**

**UGL-FNA**

#### DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

*La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali con riserva, che sarà sciolta entro il 21 dicembre 2015 e in esito alla consultazione referendaria di validazione dei lavoratori dipendenti da tutte le imprese cui si applica il CCNL autoferrotravvieri-internavigatori (TPL-Mobilità), indetta dalle Organizzazioni sindacali medesime per i giorni 15, 16 e 17 dicembre 2015, secondo quanto previsto dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, della presente ipotesi di accordo.*

#### DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ASSOCIAZIONI DATORIALI

*ASSTRA ed ANAV, con la presente clausola di riserva, dichiarano che l'ipotesi di accordo oggi sottoscritta sarà sottoposta all'approvazione dei propri organi associativi al fine di conferirne l'efficacia.*