

Ipotesi di

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Società Unica Abruzzese di Trasporto (T.U.A.) S.p.A.

Il giorno 15 ottobre 2015, in Pescara, presso la sede della Regione Abruzzo, alla presenza
....., e delle Segreterie Confederali CGIL, CISL, UIL, CISAL e UGL,

tra Società Unica Abruzzese di Trasporto (T.U.A.) S.p.A. e le OO.SS.
Filt – Cgil, Fit – Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisal e Ugl-Trasporti,

premessi che:

- Al fine di consentire il riordino delle partecipazioni societarie, nel settore del trasporto pubblico locale con L.R. n. 23.12.2014, n. 47, è stato autorizzato l'aumento di capitale di A.R.P.A. S.p.A., mediante fusione per incorporazione con il conferimento delle azioni possedute nelle società F.A.S. S.p.A. e G.T.M. S.p.A. In data 15.12.14 l'Assemblea straordinaria dei soci A.R.P.A. S.p.A. ha sancito la modifica dell'articolo 5 del proprio Statuto, consentendo di ricostituire il proprio capitale sociale.

- La proposta di progetto di fusione, già approvata il 29.12.14 dai Consigli d'Amministrazione delle Società interessate, è stata successivamente approvata dal Consiglio Regionale dell'Abruzzo, in data 16.03.15. In data 23.03.15, sono state pertanto adottate le deliberazioni delle Assemblee Straordinarie, finalizzate all'atto di fusione per Incorporazione, ex art. 2112 c.c..

In specifici incontri tenutisi con le OO.SS., nel mese di marzo 2015, in adempimento delle informative previste dalla legge, sono state discusse ed analizzate le motivazioni del trasferimento connesso alla fusione per incorporazione e le conseguenze giuridiche economiche e sociali che interessano i lavoratori dipendenti, nonché fornite notizie ed informazioni attinenti per valutare la situazione corrente alla luce della operazione in oggetto basata sulla L.R. 23.12.2014, n. 47. L'Azionista ha altresì inteso precisare, in data 4 e 6.03.15, ad integrazione dell'informativa di rito resa alle OO.SS., di voler procedere ad un confronto al fine di sottoscrivere un nuovo contratto aziendale unico, entro i termini di perfezionamento della fusione, in linea con l'esigenza di recuperare risorse che consentano il raggiungimento dell'equilibrio strutturale del nuovo soggetto.

Stante la complessità della materia da adottare, sono state concordate successive proroghe per la definizione del nuovo contratto aziendale, stabilendo da ultimo la data del 30.09.15.

- E' intendimento comune delle parti contribuire allo sviluppo di una politica dei trasporti regionale che incentivi il ricorso al trasporto collettivo, attraverso il miglioramento della qualità del servizio, la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale, rispondendo man mano alle mutevoli esigenze della clientela e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale nel settore.
- E' esigenza condivisa costituire l'Osservatorio Regionale della Mobilità, luogo nel quale confrontarsi periodicamente sulle strategie del trasporto pubblico locale, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale.
- Le parti intendono sviluppare nel settore un sistema di alta formazione professionale continua, utilizzando ed estendendo agli addetti, le agevolazioni previste in sede comunitaria.

- E' interesse comune indirizzare lo sviluppo delle relazioni industriali verso modelli e contenuti coerenti con il processo di trasformazione del settore.
- La crisi economica in cui versa il settore impone la necessità di urgenti interventi strutturali sul piano delle risorse e della certezza delle regole, tali da rendere ragionevolmente praticabile il processo di risanamento ed efficientamento dell'azienda, che le parti si impegnano a verificare periodicamente e congiuntamente, valutando la rispondenza delle performances aziendali al sistema dei costi standard,

si conviene quanto segue :

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Aziendale regola, per i dipendenti della Società Unica Abruzzese di Trasporto (T.U.A.) S.p.a. in seguito per brevità TUA SpA, gli istituti propri della contrattazione aziendale, allo scopo di consentirne una maggiore aderenza alle caratteristiche aziendali.

Esso contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie di pertinenza aziendale e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme contenute in ogni precedente fonte collettiva, di secondo livello, sottoscritta dall'azienda Cessionaria e dalle aziende Cedenti, anche se qui non espressamente menzionate.

In particolare, il presente Contratto disciplina, in modo completo ed esclusivo, le materie e gli istituti dell'area aziendale previsti dall' art. 3, a.n. 12.07.85 e dall' art. 6, a.n. 25.07.97 e costituisce il secondo livello di contrattazione collettiva del CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori (TPL – Mobilità), in seguito per brevità CCNL, ed è a quest'ultimo che deve essere fatto riferimento, per quanto dal primo non espressamente disciplinato.

Art. 2

RELAZIONI INDUSTRIALI

A norma dell'art. 29 del T.U., il potere contrattuale resta affidato alle strutture Regionali delle OO.SS. che stipulano il CCNL.

Le sedi delle relazioni industriali sono quella:

- regionale, cui competono la contrattazione di 2^a livello e le informative stabilite dal CCNL;
- locale, coincidente con le Aree della divisione gomma Pescara/Chieti/Lanciano, L'Aquila/Avezzano/Sulmona, Teramo/Giulianova e Lanciano per la divisione ferroviaria, cui competono l'esame e/o l'informativa sulle materie indicate dall'art. 3 a.n. 12 luglio 1985 e dall'art. 6 a.n. 25 luglio 1997.

PERMESSI SINDACALI

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o l'esercizio delle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti gli organi direttivi nazionali, regionali/territoriali, nonché ai dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL nonché il presente accordo, e ai lavoratori che, in rappresentanza delle predette Organizzazioni Sindacali, partecipino ad altri organismi nazionali, anche istituzionali, la cui attività sia volta alla tutela dei lavoratori autoferrotranvieri, saranno concessi permessi retribuiti, secondo previsioni e modalità di cui al presente articolo.
2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui all'art. 27 del CCNL del 23.07.76 e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto 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, ivi compresi quelli dei dirigenti RSA, va richiesta direttamente all'azienda esclusivamente dalla struttura sindacale regionale avente diritto cui il lavoratore, destinatario del permesso, è iscritto, secondo modalità e termini di cui al comma successivo co.4.
4. La richiesta di fruizione dei permessi sindacali va inviata all'azienda in forma scritta, con esatta indicazione delle generalità del lavoratore interessato e dei giorni di calendario relativi al permesso. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato, detta richiesta va inoltrata, 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. Il frazionamento orario del permesso è previsto per il personale dei settori impiegatizio e manutentivo. Per il personale del settore esercizio il frazionamento del permesso è ammesso a mezza giornata, 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 alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla azienda in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o di particolarmente elevata difficoltà gestionale.
6. A decorrere dal 1° novembre 2015, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo dispongono annualmente di un monte giornate annuo - indifferenziato, onnicomprensivo ed inclusivo - di permessi retribuiti per motivi sindacali, pari a 3.945 giornate, rapportate a n. 1.606 dipendenti.
La ripartizione di detto monte giornate per sigla sindacale stipulante, che tiene conto di una parte uguale per tutte le sigle ed una parte proporzionale all'indice di rappresentatività di ciascuna (n° degli iscritti), per l'anno di prima applicazione del presente accordo, è quella indicata nel documento delle Segreterie Regionali consegnato in data 28.09.2015.
7. Non è consentita la cessione dei permessi sindacali di cui al presente accordo da una organizzazione sindacale ad altra, né da parte del titolare dei benefici ad altri soggetti beneficiari, né la fruizione anticipata, né quella posticipata di eventuali residui del periodo di competenza.
8. I permessi sindacali assorbono i riposi giornalieri e periodici, le giornate prelaborate le festività ivi comprese quelle soppresse e qualunque altra giornata di mancata prestazione determinata a livello aziendale, qualora tali assenze cadano all'interno, precedano o seguano senza soluzione di continuità i predetti permessi. Non è prevista la concessione di permessi sindacali la domenica e nelle giornate festive.
9. Nelle giornate interessate da azioni di sciopero i permessi sindacali non possono essere richiesti, né concessi nei settori interessati.
10. I periodi di permesso sindacale di cui al presente accordo sono validi ai fini della maturazioni delle anzianità anche specifiche. I permessi relativi all'intera giornata sono determinati nella misura forfettaria di 6 h. e 30' in caso di settimana lavorativa articolata su 6 giorni di lavoro e in misura proporzionale in caso di diversa distribuzione.
11. Entro il 31 ottobre di ciascun anno, l'azienda comunicherà a ciascuna sigla sindacale firmataria il numero dei permessi concessi nonché quello degli iscritti ai fini dell'aggiornamento degli indici di rappresentatività sindacale.
12. In coerenza con gli accordi interconfederali intervenuti tra Confservizi e le OO.SS. Cgil, Cisl, Uil, Cisl e Ugl, rispettivamente in data 10 febbraio, 10 e 17 marzo 2014, le RSA facenti riferimento alle OO.SS. che sottoscrivono il presente accordo, presenti in azienda, restano in carica fino al 31.12.15, data in cui, in mancanza di attuazione della parte seconda

(regolamentazione delle rappresentanze in azienda) di cui agli accordi interconfederali sopra citati, saranno costituite le nuove RSA per i territori di cui alla prima parte del presente articolo.

13. Ai soli fini dell'assegnazione dei permessi di cui al presente accordo, le OO.SS. comunicheranno annualmente i nominativi dei dirigenti sindacali territoriali e delle RSA destinatari delle libertà sindacali. In fase di prima applicazione, la comunicazione di cui al presente comma sarà effettuata entro il 31 ottobre 2015.
14. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento alla disciplina di cui agli artt. 27 e 30 del CCNL 23 luglio 1976 e degli accordi nazionali vigenti in materia.

TRATTENUTE SINDACALI

Le deleghe per le trattenute sindacali nelle quali dovranno essere specificate le generalità, l'unità produttiva di appartenenza, il numero di matricola del lavoratore, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo e la misura dello stesso, (fino al 31.12.15 nell'entità attualmente convenuta), saranno trasmesse direttamente alla competente Direzione aziendale. L'Azienda accrediterà, ad ogni sindacato a livello Provinciale o Regionale le trattenute di competenza e invierà i corrispondenti elenchi, sulla base delle indicazioni delle rispettive OO.SS.. Con comunicazione a parte saranno tempestivamente trasmesse alle OO.SS. interessate le eventuali revoche degli iscritti.

REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

La regolamentazione del diritto di sciopero di TUA SpA è disposta in conformità della L. 146/1990, come modificata dalla L. 83/2000, nonché dalla deliberazione 02/13 del 31.01.2002 della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, ai quali si rinvia per quanto riguarda le procedure di raffreddamento e conciliazione e la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e per quant'altro non espressamente disciplinato dalla regolamentazione di cui in allegato (All. 1).

Art. 3

ISTITUTI NORMATIVI

A. RESIDENZE DI SERVIZIO E DISCIPLINA DEI TRASFERIMENTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20/A del CCNL 23.07.76 ("La residenza di servizio è la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, l'impianto, l'officina, la tratta, ecc. a cui il dipendente appartiene"), sono considerate residenze di servizio quelle individuate dall'Azienda, in relazione alle specifiche esigenze di servizio.

Per la disciplina inerente i trasferimenti, nelle more della riorganizzazione aziendale, con particolare riferimento all'individuazione delle residenze di servizio, si fa riferimento al regolamento della cessionaria del 7.01.2013, armonizzato come in appresso.

Le domande di trasferimento del personale devono pervenire entro il 15 gennaio e il 15 luglio di ogni anno, secondo le modalità e relativamente alle residenze sopra citate.

In caso di istituzione di nuove residenze di lavoro o di trasformazioni a tempo pieno di personale a tempo parziale, verranno riaperti i termini per le domande limitatamente alle residenze in questione e/o al personale trasformato. Analoga procedura sarà seguita in caso di intervenuta scoperta di residenze di lavoro per le quali, in mancanza di domande, occorra sopperire in tempi brevi.

Le domande potranno essere recapitate a mano (nel qual caso vale la data del protocollo di arrivo) o a mezzo raccomandata (nel qual caso vale la data del timbro postale di spedizione), e dovranno

essere spedite utilizzando esclusivamente la modulistica predisposta dall'azienda, compilate a stampatello e trasmesse alle proprie sedi di appartenenza o alla direzione generale.

Nelle domande di trasferimento potranno essere espresse massimo 5 preferenze, in cui la prima esprime quella prioritaria, e le successive quelle subordinate. Il trasferimento in una delle residenze richieste comporta l'annullamento delle eventuali, ulteriori domande presentate, se subordinate nell'ordine di preferenza e per il periodo di validità della graduatoria, rispetto alla nuova residenza assegnata.

Verranno escluse le domande per le residenze non indicate con il codice, con codice errato o illeggibile, limitatamente alle residenze non validamente indicate e, comunque, quelle pervenute in ritardo.

Le domande di trasferimento devono essere esaminate dalla direzione generale entro i 15 giorni successivi, e quindi, orientativamente, entro il 31 gennaio e il 31 luglio di ogni anno.

La direzione provvederà a formare tante graduatorie provvisorie per quante sono le sedi di residenze.

I dipendenti interessati potranno proporre ricorso contro le graduatorie provvisorie entro 10 giorni dalla data della loro pubblicazione.

Le graduatorie dei trasferimenti sono formulate tenendo conto esclusivamente dell'anzianità di servizio, nel profilo professionale. A parità di anzianità nel profilo professionale prevale l'anzianità di servizio. A parità di anzianità di servizio, e senza retroattività rispetto alla data del presente accordo, prevale la maggiore età. In caso di pari età prevale il maggior carico di famiglia.

Per il personale a tempo parziale, l'anzianità di servizio, ai fini del trasferimento, viene calcolata pari al 70% rispetto al periodo di tempo effettivamente trascorso dall'atto dell'assunzione. Per il resto, ai trasferimenti del personale a tempo parziale si applicano le stesse regole e criteri per il personale a tempo pieno.

I trasferimenti verranno disposti con Ordine di Servizio seguendo l'ordine di graduatoria e comunicati agli interessati, di norma, almeno dieci giorni prima della data fissata. I trasferimenti effettuati in base alle graduatorie vigenti possono essere disposti entro i primi cinque giorni, rispettivamente, dei mesi di gennaio e luglio di ogni anno.

E' ammesso il cambio tra dipendenti come disciplinato dall'art. 20, lett. a), Reg. All. A al R.D. 148/1931. Essi potranno fruire dell'istituto del cambio di residenza nel rispetto delle graduatorie in atto al momento della richiesta. Gli interessati potranno cambiarsi solo ed esclusivamente con altri dipendenti, primi in graduatoria, nelle rispettive residenze.

In caso di cambio tra dipendenti di aziende diverse (art. 20, lett. c, All. A al R.D. 148/1931), ai soli fini della graduatoria dei trasferimenti, non verrà computata per il dipendente di provenienza esterna l'anzianità maturata al di fuori.

Lo scambio definitivo non è consentito ai dipendenti ai quali, in considerazione dell'età anagrafica e/o dell'anzianità contributiva complessiva, manchino meno di tre anni dall'acquisizione del diritto alla pensione. Ai fini del computo dell'anzianità contributiva complessiva, sono considerati utili periodi assicurativi maturati presso altre gestioni. La verifica dei limiti di anzianità complessiva viene effettuata alla data della domanda, previa acquisizione del consenso al trattamento dei dati personali degli interessati.

In caso di soppressione di turni di servizio e/o residenze di lavoro, per i trasferimenti di residenza del personale in soprannumero verrà data precedenza su base volontaria ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio aziendale, previo accordo con le segreterie regionali delle OO.SS. In mancanza di interessati, sempre previo accordo con le segreterie regionali delle OO.SS., i trasferimenti dovranno tenere conto di criteri di minore anzianità, senza pregiudizio per le posizioni definite nelle graduatorie esistenti e considerati i trasferimenti disposti nel 2015.

E' ammesso lo scambio provvisorio, nel rispetto delle graduatorie di trasferimento, per un periodo massimo di otto mesi in un anno solare.

Il dipendente trasferito a domanda soddisfatta non può fruire del cambio provvisorio per la residenza di provenienza per quattro anni.

Le rinunce pervenute dopo la pubblicazione della graduatoria provvisoria avranno efficacia già in sede di pubblicazione della graduatoria definitiva; esse potranno essere presentate solo prima della pubblicazione della graduatoria definitiva. Le rinunce verranno comunicate alle segreterie regionali delle organizzazioni sindacali.

Eventuali necessità di trasferimenti derivanti da temporanea inabilità o inidoneità alla guida e in tutti gli altri casi di assenza per i quali vi è il diritto alla conservazione del posto, verranno discusse e definite con le segreterie regionali OO.SS..

Le residenze in organico vacanti in arco temporale definito per inabilità alla guida, così come quelle vacanti per inidoneità provvisorie in arco temporale indefinito, saranno coperte con la graduatoria semestrale in corso, al termine della quale i dipendenti trasferiti torneranno alla residenza di provenienza.

In fase di prima applicazione, ai fini della graduatoria dei trasferimenti, le parti convengono che:

- tutti i dipendenti di T.U.A. Spa siano ordinati per anzianità acquisita nell'azienda di provenienza, (Arpa, GTM, Sangritana), nel profilo professionale;
- per quanto attiene il riconoscimento dell'anzianità pregressa in altre aziende di trasporto di TPL, e per il solo personale in servizio alla data della fusione, sarà considerata quella riconosciuta nell'azienda di provenienza, (Arpa, GTM, Sangritana);

B. ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario settimanale di lavoro, secondo quanto previsto dal CCNL, è di 39 ore ed è realizzata come media nell'arco temporale di 17 settimane consecutive (c.d. "periodo di compensazione").

Sono esclusi dalla compensazione i turni di Disposizione e Cambio Ferie/Malattia.

C. NORMATIVE

Per il personale viaggiante e i lavoratori mobili, trovano applicazione le seguenti normative:

- A.** R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 per gli addetti ai servizi automobilistici urbani, suburbani e ferroviari;
- B.** L. n. 138/1958 per gli addetti ai servizi rientranti nel campo di applicazione di tale norma;
- C.** Regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., D.Lgs. n. 234/2007 per tutte le tipologie di servizi rientranti nel campo di applicazione di dette normative.

Nei casi in cui la prestazione lavorativa programmata giornalmente e/o settimanalmente non ricada uniformemente in una delle ipotesi previste, per il regime normativo da applicarsi, si farà in ogni caso riferimento alla normativa vigente.

Il personale impiegatizio non impegnato in servizi direttamente finalizzati all'organizzazione ed alla continuità dell'esercizio, osserva l'unico orario di lavoro dal lunedì al venerdì, con n. 3 o 4 rientri nelle giornate di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì, (con opzione da comunicare alla Direzione Generale entro il 31.12 di ciascun anno, vincolante per l'anno successivo). La pausa pranzo è pari a mezz'ora con orario fisso di interruzione alle 13.30. E' consentita una flessibilità di 30' in ingresso dalle 8.00 alle 8.30 e in rientro dalle ore 14.00 alle 14.30.

Il personale impiegatizio impegnato in servizi direttamente finalizzati all'organizzazione ed alla continuità dell'esercizio (cfr. allegato elenco profili professionali All. 2) osserva una turnazione oraria avvicendata mattutina, pomeridiana e serale, dal lunedì al sabato.

Il personale di officina osserva il seguente orario di lavoro in turnazione avvicendata, a regime, dal lunedì al sabato (estensione alla domenica per l'officina di Pescara) :

- 5.00 / 11.30 (solo nelle officine interessate)
- 7.00 / 13.30
- 13.00/ 19.30

Per quanto attiene alla specificità degli orari degli addetti all'officina ferroviaria, armamento ferroviario e manutenzione linea aerea impianti elettrici, rifornimento e movimentazione di piazzale, sino a diversa regolamentazione a regime, si fa riferimento al documento allegato al presente accordo (All. 3). Gli orari di lavoro degli addetti ai servizi di portineria, laddove necessario, vengono adeguati in relazione alla struttura di pertinenza.

Il personale addetto all'agenzia di viaggio, nelle more della ridefinizione della disciplina inerente le attività commerciali, continuerà ad osservare l'orario di lavoro in essere.

D. VESTIARIO UNIFORME

L'azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, del vestiario uniforme - inteso come insieme dei capi di vestiario e degli accessori che lo compongono - e/o degli indumenti di lavoro.

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, la fornitura del vestiario uniforme riguarda il personale che, nell'esercizio di mansioni proprie della figura professionale rivestita, è a costante contatto con la clientela e/o gli indumenti di lavoro appositamente previsti dalla mansione effettivamente svolta.

Al personale dipendente a costante contatto con la clientela è fatto obbligo di indossare il prescritto vestiario uniforme, con le modalità e conformemente con quanto previsto da apposito regolamento aziendale.

Il vestiario uniforme è quello previsto dall'art. 50 A), c.c.n.l. 23.07.76, specificato nell'allegato elenco distinto per tipologia di servizio (All. 4).

E' a carico dell'azienda la dotazione di dispositivi di protezione individuale, se previsti dalla normativa in materia.

E. AGEVOLAZIONI TITOLI DI VIAGGIO

Le agevolazioni titoli di viaggio sono concesse a norma dell'art. 34 del Reg. All. A al R.D. 148/31 e dell'a.a. della Cessionaria del 11.09.1998 ai familiari a carico del personale dipendente in servizio, nel valore massimo annuale di € 258,23. L'eccedenza rispetto a tale valore, con conseguente applicazione del regime fiscale vigente, è ammessa per il rilascio di tessere di libera circolazione per motivi di studio o di salute, limitatamente alla relazione necessaria.

Il rilascio di biglietti ed abbonamenti è curato dalle sedi di appartenenza del personale dipendente, a seguito alla richiesta da inoltrare mediante il modulo appositamente predisposto. Le agevolazioni dei titoli di viaggio concesse ai familiari del personale dipendente sono fruibili, fino a concorrenza del limite di imponibilità fiscale, su tutte le linee esercitate dall'Azienda. Si considera nucleo familiare quello anagrafico e non giuridico.

F. ANTICIPAZIONI TFR

Le anticipazioni del T.F.R. sono corrisposte secondo quanto previsto dalla L. 297/82, così come integrata dal Regolamento della Cessionaria del 8.02.96, dagli aa.aa. della Cessionaria del 23.12.99, 14.11.00 e 12.11.11, come in appresso disciplinati.

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i lavoratori che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio presso l'azienda alla data di presentazione della domanda.

Per identificare il numero degli aventi diritto all'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge, si farà riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del T.F.R. maturata al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione. L'ammontare dell'anticipazione da corrispondere non potrà, comunque, assorbire la parte dell'indennità già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato.

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di :

- a) Eventuali spese per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture, nonché di soggiorno per l'assistenza a familiari degenti in località al di fuori della provincia di residenza. Possono, inoltre essere riconosciute le spese per l'assistenza e/o la riabilitazione dei familiari a carico disabili anche a seguito di traumi conseguenti a incidenti. Tutte le spese debbono essere debitamente documentate;
- b) Acquisizione della prima casa di abitazione nei seguenti casi :
 - 1 – acquisto a favore del lavoratore dipendente, o del coniuge o dei figli;

- 2 – costruzione in forma cooperativa per sé, per il coniuge e per i figli;
- 3 – costruzione in economia per sé, per il coniuge o per i figli;
- 4– ristrutturazione di immobile di proprietà del lavoratore o del coniuge o dei figli purché trattasi dell'unica abitazione del nucleo familiare
- 5 – spese relative all'acquisizione di un immobile per donazione.

Documenti necessari per la concessione dell'indennità:

- per l'acquisto : atto di compravendita o preliminare di vendita;
- per la costruzione in cooperativa : dichiarazione del presidente della cooperativa con firma autenticata da cui risulti che il dipendente o il figlio, siano assegnatari di alloggio su terreno acquisito, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso;
- per la costruzione in economia e ristrutturazione :
 - a) concessione edilizia;
 - b) dichiarazione inizio lavori;
 - c) documentazione equipollente.

In tutti i casi, escluso la costruzione in cooperativa, è richiesta la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il dipendente, ovvero il figlio, non risultano essere proprietari di altre unità abitative, ovunque ubicate.

Le spese sanitarie e per l'acquisto della casa devono riferirsi a data successiva, al 29.05.82.

Le domande di anticipazione saranno accolte seguendo strettamente l'ordine di presentazione. A tal fine le domande prive della documentazione richiesta o di parte di essa, non potranno essere esaminate se non previamente integrate della documentazione mancante. In mancanza, le domande in questione dovranno essere nuovamente presentate.

L'eventuale superamento del limite previsto per l'anno in corso, darà luogo al corrispondente rinvio della domanda stessa all'anno successivo, salvo le deroghe di cui in appresso.

A parità di data di presentazione, avrà la precedenza il lavoratore con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità, il lavoratore che abbia un maggiore carico familiare.

L'anticipazione può essere ottenuta fino a tre volte nel corso del rapporto di lavoro. La prima anticipazione è prevista dopo 5 anni di anzianità di servizio; la seconda dopo 6 anni dalla prima e la terza dopo 6 anni dalla seconda. La possibilità di richiedere la 3^a anticipazione è riconosciuta al personale che abbia maturato almeno 17 anni di anzianità di servizio alla data della domanda stessa. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del c.c..

Le domande di nuova anticipazione saranno esaminate successivamente a quelle riguardanti la prima e la seconda, nel rispetto della percentuale complessiva del 10% del personale in organico, nel senso che tale limite ricomprende tutte le richieste di prima, seconda e terza anticipazione.

Nel caso in cui detta percentuale fosse interamente riservata alle richieste di 1^a anticipazione, le nuove istanze saranno accoglibili nel limite del 4% aggiuntivo, calcolato sul limite annuo delle richieste riguardanti la 1^a anticipazione, nonché, laddove vi fosse capienza, sul limite del 4% di cui sopra. In ogni caso i richiedenti la 2^a e 3^a anticipazione potranno essere soddisfatti solo dopo l'esaurimento delle prime e seconde anticipazione, e sempre nei predetti limiti percentuali rispetto all'organico.

Il criterio di priorità per l'accoglimento delle domande di 2^a e 3^a anticipazione, è quello dell'antiorità della data di ottenimento della precedente. La data di presentazione di 2^a e 3^a anticipazione, ha riferimento esclusivo all'individuazione dell'annualità di riferimento per la concessione del beneficio.

La documentazione, a corredo delle richieste, deve essere la stessa tra quelle sopra previste. Per la 2^a e la 3^a domanda può essere presentata la medesima documentazione prodotta per la 1^a.

Il 70%, misura massima di ogni anticipazione, dovrà essere calcolato facendo riferimento all'importo residuale tra tutto il TFR maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione stessa e quello già erogato in sede di precedenti anticipazioni.

La graduatoria degli aventi diritto all'anticipazione sarà definita da una commissione costituita dai rappresentanti dell'azienda e da due rappresentanti per ciascuna organizzazione firmataria di accordi applicati in azienda. Detta commissione si riunirà a cadenza quadrimestrale entro i mesi di aprile, settembre e dicembre.

Nel corso dell'istruttoria di aprile saranno esaminate tutte le domande pervenute sino a quel mese ed il residuo dell'anno precedente. Nel caso che nell'istruttoria di aprile non vengano assegnate tutte le anticipazioni conseguibili si procederà alle ulteriori istruttorie nei termini sopra previsti fino a concorrenza dei limiti prefissati dalla legge.

In deroga ai limiti previsti dalla L. 297/82 art. 1, la commissione potrà riunirsi eccezionalmente anche al di fuori delle date previste nel presente accordo, in caso di presentazione di richieste di anticipazioni motivate da spese sanitarie e/o di assistenza per interventi straordinari ed indifferibili debitamente comprovate. In ogni caso sarà accoglibile un numero di domande non superiore al 4% del limite massimo previsto per l'anno.

In via transitoria, le domande non ancora esaminate e presentate antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo, saranno oggetto di esame entro il 31.12.2015.

G. REPERIBILITA'

L'istituto della Reperibilità è disciplinato ai sensi dell'art. 9, a.n. 27.11.2000 e dell'a.a. della Cessionaria del 14.11.2000, armonizzato come in appresso.

La reperibilità è legata alle peculiari necessità del servizio e deve sopperire alle esigenze di carattere occasionale ed eccezionale. Destinatari della reperibilità sono gli addetti all'esercizio, gli assistenti coordinatori, i capi operatori, gli operatori certificatori, gli operatori tecnici, gli operatori qualificati e, ove necessario, mancando le figure sopra elencate, i coordinatori e i capi unità tecnica. La reperibilità consiste nell'impegno, da parte dei dipendenti indicati precedentemente, a ricevere eventuali chiamate per servizio fuori dall'orario di lavoro. Durante l'orario di servizio il personale presente non può essere considerato reperibile, né può esserlo nei giorni di malattia, ferie, aspettativa, e altre assenze similari. Per comprovate necessità, il reperibile è tenuto a recarsi presso il proprio ufficio, ovvero, sul posto per eventuali prestazioni di soccorso. In tal caso le prestazioni lavorative aggiuntive saranno considerate secondo la disciplina nazionale ed aziendale in atto. Il trattamento economico dell'Indennità di reperibilità è il seguente:

€ 7,25 per turno parziale di reperibilità feriale fino a n. 12 ore;

€ 14,50 per turno intero di reperibilità feriale fino a n. 24 ore;

€ 14,50 per turno parziale di reperibilità festiva fino a n. 12 ore;

€ 28,50 per turno intero di reperibilità festiva fino a n. 24 ore.

I turni di reperibilità vengono assegnati, nelle sedi aziendali, con criteri di equa rotazione, sulla base delle esigenze di servizio e, comunque, in misura non superiore a n. 1 unità giornaliera per il settore esercizio e n. 2 unità giornaliera per quello manutentivo.

H. INDENNITA' DI MANEGGIO DENARO

E' riconosciuta un'indennità di € 61,26/mese per il personale impiegatizio svolgente mansioni che comportino il maneggio di denaro (cassieri, addetti allo svuotamento emettitrici).

I. INDENNITA' TURNI BIS

E' corrisposta un'ora di straordinario per lo svolgimento dei turni BIS programmati, in aggiunta alle ore di lavoro effettivamente svolte.

J. INDENNITA' BUS SNODATI

L'indennità giornaliera bus snodato è corrisposta ai conducenti muniti di patente E laddove, nello svolgimento del turno di lavoro, impieghino autobus snodati; l'indennità viene quantificata in € 7,75 in aggiunta alle competenze di turno. Sarà altresì riconosciuta ai meccanici per eventuali soccorsi o utilizzo esterno di tali mezzi.

K. ASSEMBLEA N. 10 ORE

Al personale turnista è riconosciuta una retribuzione pari alle ore di partecipazione effettiva ad assemblee dei lavoratori, fino ad un massimo di n.10 ore annue, fermo restando quanto disposto dal CCNL 23.7.76, Art. 33 nonché all'Art.3, lett. h) Acc.Naz. 07.02.91.

L. RIFORNIMENTO AUTOBUS

Laddove non sia possibile effettuare il rifornimento presso una sede aziendale, al personale di guida, per la giornata in cui effettua direttamente il rifornimento del combustibile dell'autobus, è riconosciuta un'indennità di rifornimento giornaliera pari a € 2,50.

Con l'erogazione di tale indennità è forfettariamente ed integralmente compensato anche il tempo dedicato a tale attività, con eccezione del tempo di trasferimento necessario per il raggiungimento del luogo di rifornimento.

M. DIARIE E TRASFERTE

Il dipendente inviato in trasferta utilizza prioritariamente i servizi aziendali; in mancanza utilizza altri mezzi pubblici, con rimborso del titolo di viaggio. In subordine può essere utilizzato un veicolo di proprietà aziendale o anche di proprietà o disponibilità del dipendente, su base volontaria; in quest'ultimo caso viene riconosciuto un rimborso chilometrico, per ogni chilometro percorso, applicando le tariffe ACI fino a Km. 30 e 1/5 del prezzo del carburante per le parte eccedente. Le distanze chilometriche vengono determinate facendo riferimento alle tabelle ACI.

In caso di utilizzo dei servizi aziendali o di altri mezzi pubblici, il tempo di trasferta viene computato dall'orario di partenza dal luogo di residenza di lavoro dell'ultimo mezzo utile, al luogo di arrivo nella residenza di lavoro del primo mezzo utile.

Negli altri casi, il tempo di trasferta si computa sommando all'orario della specifica attività svolta, quello strettamente necessario per raggiungere dalla residenza di lavoro il luogo indicato, utilizzando di norma la stima Google Maps. Tale tempo è considerato prestazione straordinaria.

L'assenza dalla residenza viene considerata continuativa, anche nei casi in cui si verificano soste in residenza non superiori a 30'. Il tempo di assenza dalla residenza è computato dal momento della partenza dal deposito a quello del rientro nello stesso.

Laddove la località ove il dipendente debba recarsi, coincida con la sua residenza anagrafica, viene corrisposto il trattamento di trasferta spettante, fatta eccezione per il pernottamento. In tal caso, l'indennità chilometrica spetta per la distanza tra l'abitazione dell'interessato e la residenza di lavoro.

Per le attività da svolgersi fuori sede, è possibile prendere servizio dalla propria residenza anagrafica, senza dover preventivamente raggiungere la residenza di lavoro.

N. VENDITA A BORDO TITOLI DI VIAGGIO / CONTROLLERIA / VERIFICA

Le parti riconoscono la valenza strategica del contrasto all'evasione tariffaria e al riordino complessivo dell'attività di verifica e controlleria, a tal fine si impegnano ad incontrarsi per convenire una espressa disciplina in tal senso. Nelle more, viene attuato il seguente regime :

nei casi previsti, gli operatori d'esercizio con mansioni di guida ivi inclusi i capitreno, in aggiunta alle ordinarie incombenze, dovranno effettuare nell'arco del turno di lavoro la vendita dei biglietti a bordo. Nelle ipotesi previste, il prezzo del biglietto è maggiorato con un importo pari al sovrapprezzo. Al personale viene corrisposta un'indennità vendita biglietti con compenso pari al sovrapprezzo medesimo ed arrotondamento agli € 0,50 superiori, secondo la tabella allegata al presente accordo. (All. 5).

Per ogni sanzione, effettivamente riscossa, viene corrisposta un'indennità di verifica di € 3,00 al personale di verifica che irroga la sanzione. L'attività in questione può essere svolta, in modo non

quantitativamente prevalente, anche da figure professionali appartenenti ad aree diverse. Il personale dell'area operativa esercizio, attualmente impegnato nell'attività predetta, in via continuativa ovvero a rotazione, continuerà ad assicurare la relativa prestazione nelle modalità in essere, fino alla definizione della nuova disciplina.

Per i servizi automobilistici, l'indennità corrisposta è di € 1,00 all'operatore di esercizio in servizio sul bus al momento dell'irrogazione della sanzione effettivamente riscossa ed al coordinatore dell'attività di verifica.

O. INDENNITA' DIVISIONE FERROVIARIA

Al personale appartenente alla divisione ferroviaria sono riconosciute le seguenti indennità :

Personale di macchina

| | |
|--|--|
| Indennità di turno | € 13,00 / turno (con materiale attrezzato CAB – radio) € 16,00 / turno (con materiale non attrezzato CAB – radio) |
| Indennità chilometrica | € 0,050 / Km |
| > Km 180 | € 0,060 / Km |
| Indennità agente solo | € 3,00 / ora (secondo le risultanze del turno graficato) ¹ |
| Indennità di fuori nastro ² | € 0,77 dopo la prima ora € 1,54 dopo la seconda ora € 3,08 dopo la terza ora € 6,16 dopo la quarta ora € 12,32 dopo la quinta ora € 24,64 dopo la sesta e oltre |
| Periodi ulteriori / Spezzoni di turno | € 1,54 forfetario |
| Indennità per multifunzione (€ / turno anche in caso di più prestazioni) | € 20,00 macchinista verificatore € 10,00 macchinista formatore |

Capitreno

| | |
|--|--|
| Indennità di turno | € 13,00 / turno |
| Indennità chilometrica | € 0,050 / Km |
| > Km 180 | € 0,060 / Km |
| Indennità di fuori nastro ³ | € 0,77 dopo la prima ora € 1,54 dopo la seconda ora € 3,08 dopo la terza ora € 6,16 dopo la quarta ora € 12,32 dopo la quinta ora € 24,64 dopo la sesta e oltre |
| Periodi ulteriori / Spezzoni di turno | € 1,54 forfetario |
| Indennità per multifunzione (€ / turno anche in caso di | |

¹ Viene considerata interruzione di guida, e quindi non calcolata ai fini dell'indennità, l'interruzione di marcia che da turno risulta > 30' oltre i tempi accessori pre e post turno.

² Per ogni turno la cui durata dell'impegno lavorativo (nastro) superi per più di un ora (cuscinetto) la durata media giornaliera della prestazione effettiva, scaturente dal numero dei riposi annui della turnazione, vengono attribuite indennità tra loro non cumulabili.

³ Per ogni turno la cui durata dell'impegno lavorativo (nastro) superi per più di un ora (cuscinetto) la durata media giornaliera della prestazione effettiva, scaturente dal numero dei riposi annui della turnazione, vengono attribuite indennità tra loro non cumulabili.

più prestazioni) € 15,00 Capotreno / manovratore

Macchinisti svolgenti servizio su raccordo ferroviario

Indennità chilometro virtuale € 0,0335 / Km⁴

Personale di armamento € 6,00 / giorno

P. QUADRI

I Quadri, per come definiti dalla L. 13.05.85 n. 190, dall'a.n. 2.06.87 e dall'art. 2 lett. A, p. 8, a.n. 27.11.00, sono individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli dell'area professionale 1" cui è attribuito il parametro 250 o il parametro 230, della classificazione contrattuale.

Art. 4

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

A. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RIPOSO SETTIMANALE / PERIODICO

Il personale mobile ruota su turnazioni caratterizzate da cadenze tali da consentire il rispetto della normativa legislativa e derivante dal CCNL in materia di riposi e di orario di lavoro.

La rotazione nei diversi turni di servizio è regolamentata in modo che questa avvenga dopo ogni riposo settimanale/periodico.

Nel caso in cui per sopravvenute e comprovate esigenze di servizio la giornata di riposo settimanale/periodico precedentemente programmata, sia sporadicamente anticipata o differita, al lavoratore è riconosciuto il trattamento previsto dal Ccnl.

In caso di svolgimento di servizio festivo, è riconosciuto il trattamento previsto dal Ccnl.

B. ROTAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO

La distribuzione dei turni di servizio e dei riposi nella ciclicità, è predisposta in funzione della programmazione dei servizi. Di norma, le tipologie di rotazione nei turni di servizio applicate sono:

6+1 = orario di lavoro distribuito su sei giorni lavorativi e riposo settimanale/periodico;

5+2 = orario di lavoro distribuito su cinque giorni lavorativi con assenza compensativa e riposo settimanale/periodico.

Nell'ipotesi 5+2 il sesto giorno viene considerato come prelaborato e utile al calcolo indennità legate alla presenza.

L'assegnazione delle disposizioni e dei cambio-ferie / malattia, avverrà abbinando il numero più basso delle stesse al numero più basso dei turni, salvo diverso accordo locale.

Nei servizi ferroviari, la rotazione turni è stabilita in ragione della periodicità dei servizi da svolgere.

C. CAMBIO TURNO

E' consentito che, in caso di necessità del lavoratore turnista, possa essere concesso il cambio di turno, con modalità regolamentate mediante specifiche disposizioni aziendali. Esso è subordinato all'avallo della competente struttura che è tenuta a valutarne la compatibilità con l'esigenza di

⁴ Calcolati a 60 km/ora per ogni ora effettiva di lavoro

assicurare la sicurezza dell'esercizio, l'osservanza delle vigenti norme di legge e di contratto e l'impatto economico.

Con il cambio di turno sono riconosciute, a ciascuno dei lavoratori interessati, tutte le competenze maturate relativamente al turno effettivamente svolto.

D. NASTRI / ECCELENZE NASTRI

Il "*nastro lavorativo*" del personale a tempo pieno, individua l'arco temporale del turno di servizio programmato. Esso viene fissato dalla seguente tabella:

| | Servizi urbani | Turni misti | Servizi suburbani ed extraurbani |
|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------|---|
| Nastro massimo | 7 h | 8h 15' | 12 h |
| Nastro medio | 6h 45' | 7h 30' | / |
| Limiti previsti turno mattutino | Termine non oltre le ore 14.40 | | |
| Limiti previsti turno pomeridiano | Inizio non prima delle ore 12.10 | | |

Per i servizi ferroviari, si rinvia a quanto disposto nel RD.2328/1923.

In caso di superamento di tali durate è prevista la corresponsione dell'Indennità supero nastro non cumulabile pari a:

| Intervallo supero nastro | Turni misti (*) | Servizi suburbani ed extraurbani |
|--|------------------------|---|
| da 7h 30' a 8h 15' | € 7,50 | |
| da 3h 30' a 3h 50' del servizio urbano | € 7,50 | |
| da 8h a 9h | | € 2,00 |
| da 9h a 10h | | € 4,00 |
| da 10h a 11h | | € 8,00 |
| da 11h a 12h | | € 16,00 |
| da 12h a 13h | | € 32,00 |
| oltre la 13h | | € 50,00 |

(*) Quota urbana 3h.30' e sul 10% dei turni quota urbana a 3h.50'.

E. TEMPI ACCESSORI

L'orario di lavoro dei turni di servizio è definito conformemente con le specifiche norme che lo definiscono e regolamentano e che, riassumendo, comprendono, oltre che i tempi impiegati per la guida, anche i tempi impiegati in tutte le prestazioni accessorie e complementari alla stessa (operazioni preliminari e/o successive connesse alla circolazione e all'impiego del veicolo) e forfetariamente determinati nella misura di seguito quantificata:

| Tempi accessori | Servizi automobilistici | Servizi ferroviari | |
|---|--|--------------------|-----------|
| | | Macchinista | Capotreno |
| Pre turno (controllo dotazione di sicurezza) | 10' | | 15' |
| Pre turno con macchina abilitata | | 15' | |
| Pre turno con macchina non abilitata | | 30' | |
| Pre ripresa (intermedia) | 5' | 15' | 10' |
| Post ripresa (intermedia) | 5' | 10' | 10' |
| Post turno | 5' | | |
| Versamento incassi | 5' | | |
| Post turno (con cambio) | | 10' | 10' |
| Post turno (senza cambio) | | 15' | 15' |
| Cambio in linea inizio turni (solo per i servizi urbani) | 15' | | |
| Soste (servizi urbani) | Retrib. fino a 15' | | |
| Soste (servizi misti, suburbani, extraurbani e ferroviari- in residenza) | Retribuite fino a 30' | | |
| Soste (servizi misti, suburbani, extraurbani e ferroviari- fuori residenza) | Retribuite fino a 30' | | |
| | Se > 30' retribuito il 12% del tempo eccedente | | |

Art. 5

ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI E DISCIPLINA DEI NUOVI ASSUNTI

Al personale in forza alla data della fusione e a quello assunto successivamente a tale data, sono applicate tutte le disposizioni di cui al presente accordo, fatto salvo quanto diversamente e specificamente regolamentato, dal successivo comma del presente articolo.

Esclusivamente per il personale in forza alla data della fusione, è conservato un trattamento economico "*ad personam*", non rivalutabile, utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro ed erogato per 12 mensilità, nella misura e secondo le modalità specificate in allegato (All. 6).

In fase di prima applicazione il trattamento è corrisposto per intero, in relazione allo scaglione di reddito di cui all' All. 6. In caso di aumento delle giornate di assenza rispetto al consuntivo 2015 superiore al 10%, il trattamento medesimo verrà legato alla presenza.

Avanzamenti parametrali per macchinisti e capotreno :

Macchinisti

- Par. 190 (Tecnico di bordo) per macchinista titolare di patente E o F ed anzianità nella qualifica di macchinista da n. 13 anni. L'anzianità nella qualifica si intende dal momento in cui al dipendente viene riconosciuto il parametro riconosciuto per il macchinista 153 o 165 o 183.

- Per i macchinisti che svolgevano la propria mansione, in azienda, prima dell'entrata in vigore della patente E, l'anzianità verrà calcolata dal momento dell'acquisizione del modulo di condotta treni, cioè l'equivalente dell'attuale patente E.
- Assegno di importo pari alla differenza tra il parametro 190 e quello posseduto. L'assegno viene riassorbito al momento dell'acquisizione del parametro stesso per il macchinista titolare di patente E o F ed anzianità nella qualifica di macchinista da n. 8 anni. Ai fini del calcolo nell'anzianità della qualifica, valgono le condizioni sopra indicate.
- Sulla scorta degli accordi aziendali vigenti, i dipendenti in possesso delle abilitazioni e dei requisiti previsti da detti accordi, nelle more del riconoscimento paramentrale, riceveranno le attribuzioni delle funzioni equivalenti.

Capitreno

- Assegno di importo pari alla differenza tra il parametro 165 e quello posseduto. L'assegno viene riassorbito al momento dell'acquisizione del parametro stesso per il capotreno possessore del modulo D ed anzianità nella funzione da n. 8 anni.
- Assegno di importo pari alla differenza tra il parametro 183 e quello posseduto. L'assegno viene riassorbito al momento dell'acquisizione del parametro stesso per il capotreno possessore del modulo D ed anzianità nella funzione da n. 21 anni.
- Sulla scorta degli accordi aziendali vigenti, i dipendenti in possesso delle abilitazioni e dei requisiti previsti da detti accordi, nelle more del riconoscimento parametrale, riceveranno le attribuzioni delle funzioni equivalenti.

Art. 6

RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile, comprensiva delle competenze variabili del mese precedente è erogata tramite accredito su conto corrente bancario (o postale) individuale del lavoratore entro l'ultimo giorno lavorativo del mese di riferimento. Le indennità sotto specificate, sono, salvo esplicita diversa previsione, tutte legate ad effettive e/o particolari prestazioni e non rientrano nella "retribuzione normale":

a) Istituti comuni

- I. Indennità di reperibilità
- II. Indennità supero nastro
- III. Indennità vendita biglietti
- IV. Indennità di verifica
- V. Indennità di cassa CCNL
- VI. Indennità turni BIS
- VII. Indennità bus snodato
- VIII. Assemblea n. 10 ore (personale turnista)
- IX. Indennità notturna (h 22.00/ h 5.00) € 5,00/h

b) Indennità divisione gomma

- X. Indennità di rifornimento
- XI. Indennità giornaliera per i turni P.T. in deroga alla disciplina nazionale

c) Indennità divisione ferro

- XII. Indennità di turno
- XIII. Indennità chilometrica
- XIV. Indennità agente solo

- XV. Indennità di fuori nastro
- XVI. Indennità di multifunzione
- XVII. Indennità chilometro virtuale
- XVIII. Indennità divisione ferro

d) Indennità linee commerciali

Nelle more della definizione della relativa disciplina, e comunque fino al 31.12.15, vengono mantenuti i trattamenti retributivi attualmente in atto per le linee commerciali.

Art. 7

TICKET MENSA

Il ticket mensa, ovvero la fruizione di un pasto giornaliero presso il servizio mensa, compensa l'effettivo disagio di dover consumare un pasto giornaliero durante lo svolgimento della prestazione lavorativa programmata, senza considerare alcuna forma di prestazione aggiuntiva e/o straordinaria.

Per le diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero, il personale viaggiante può fruire del diritto al pasto per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa purché la stessa abbia una durata pari o superiore a 3h.30' di lavoro, indipendentemente dalla collocazione temporale della prestazione svolta⁵.

Per il personale a terra che effettui rientro pomeridiano, si considera disagiata lo svolgimento della prestazione lavorativa programmata che si protragga oltre le n. 6,00 ore giornaliere.

Fatta salva la possibilità della fruizione del pasto nella mensa aziendale attualmente esistente, nel caso in cui i lavoratori effettuino la prestazione giornaliera oltre i limiti orari sopraindicati, sono riconosciuti altrettanti ticket, il cui valore nominale è attualmente fissato in € 5,16.

Sono esclusi dal riconoscimento del ticket, coloro che beneficiano di altri trattamenti aventi il medesimo fine (diaria ridotta, trasferta, rimborso delle spese di vitto, vitto fornito gratuitamente, mensa aziendale, etc.).

I lavoratori che usufruiscono del servizio mensa concorrono alla relativa spesa nella misura del 50% del costo sostenuto dall'azienda e comunque nel limite massimo di € 3,00.

Art. 8

FORME DI SOLIDARIETA'

Sono previste forme di solidarietà :

- per i dipendenti afflitti da malattia grave che abbiano già esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita (18 mesi) sia le giornate di ferie e permessi retribuiti;
- per i dipendenti che abbiano esaurito le ferie per assistere figli o coniuge gravemente malati.

Per alleviare disagi e difficoltà di ordine economico a coloro che si trovino nelle condizioni suindicate è consentito a tutti i dipendenti di cedere volontariamente, nella misura massima di tre giorni all'anno, le festività soppresse.

Al presentarsi dei casi di dipendenti che versano nelle dette condizioni di disagio, l'azienda provvederà a renderli noti con contestuale avvio della sottoscrizione volontaria.

⁵ Ai macchinisti e ai capitreno vengono corrisposti n. 4 superticket del valore di € 8,16 in busta paga, ed esclusivamente per i servizi di TPL, i turni che prevedono la permanenza fuori sede per almeno 5 ore continuative, che non maturino il diritto alla diaria e che intacchino le fasce orarie 12,00 – 15,00 ovvero 19,00 – 22,00 in costanza di servizio, viene erogato il Ticket pesante del valore unitario di € 5,10 netti in busta paga.

Qualora il numero di giornate donate fosse eccedente rispetto alle necessità, le giornate in eccedenza verranno accantonate per essere utilizzate in altre situazioni simili.

E' possibile destinare frazioni di giorni / ore in donazione per specifici dipendenti o per costituire un fondo da destinare secondo necessità.

Art. 9

PIANO DI ESODO INCENTIVATO

Al fine di favorire il raggiungimento dell'equilibrio strutturale del nuovo soggetto societario, tenuto conto che il processo di riorganizzazione in atto potrebbe determinare – per esigenze tecniche produttive ed organizzative – eccedenze di personale, l'azienda si riserva di presentare un piano di esodo che preveda, prioritariamente, l'uscita del personale già in possesso dei requisiti minimi richiesti per l'accesso alla pensione.

Sino a definizione del nuovo piano di esodo, e comunque non oltre il 31.12.15, valgono i criteri previsti nella delibera del CdA in data 22.06.15.

Art. 10

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL in materia di mercato del lavoro, con particolare riferimento al contratto a termine, apprendistato, telelavoro, lavoro ripartito, il lavoro a chiamata ecc., si esplicita di seguito la disciplina aziendale integrativa del lavoro part-time:

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. 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.

3. 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 l'orario di lavoro non potrà essere di norma inferiore al 50% di quello normale applicato in azienda. Per il personale turnista l'indicazione di cui al precedente periodo può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro.

4. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria.

5. 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.

6. Per il personale mobile, fatte salve eventuali nuove esigenze organizzative che saranno definite d'intesa con le OO.SS. regionali, si fa riferimento all'organizzazione del lavoro prevista nei turni di servizio esistenti per il P.T. orizzontale (contrattazione azienda cessionaria) in deroga al trattamento nazionale, con riconoscimento, per ciascun turno di lavoro in deroga al CCNL, della compensazione giornaliera pari a € 5,00.
7. Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo, in deroga alle disposizioni sulle modalità di computo del part-time previste nel CCNL ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori, le parti convengono il seguente trattamento: le anzianità di cui all'art. 2, lett. C2/1-2-3-4-5-6, comma 2, dell'AN 27 novembre 2000, maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero. La presente deroga non produce effetti retroattivi né pregiudica le norme sul computo delle anzianità acquisite durante il part time ai fini dei trasferimenti, che continuano a tenere conto delle regole in atto sul riproporzionamento e sulla valutazione dell'anzianità
8. Per quanto non previsto nel presente articolo si fa rinvio alle norme di legge nonché alla corrispondente disciplina di cui all'art. 2, lett. b) dell'acc. Naz. 14.12.2004 di rinnovo del CCNL.

Art. 11

PERSONALE INIDONEO

Si istituisce un Osservatorio che possa vigilare sulla delicata situazione degli inidonei. Ciascuna sigla sindacale potrà partecipare con un proprio rappresentante. Gli incontri saranno periodici, ma in ogni caso all'atto dell'insorgenza dell'inidoneità di un dipendente, sarà compito dell'Osservatorio riesaminare la posizione del personale attualmente non idoneo ed il reimpiego degli interessati nel rispetto delle norme vigenti.

Le parti si impegnano pertanto ad incontrarsi per l'esame della materia, nell'ambito della definizione a regime dell'organizzazione aziendale.

Art. 12

FERIE

A. DISCIPLINA GENERALE

Tenuto conto che l'attuale normativa riconosce al lavoratore un termine massimo di fruizione fissato nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione delle ferie, rilevato che il mancato godimento dei congedi, nei termini sopra indicati, comporta l'onere per l'azienda di assoggettare a contributo previdenziale anche l'indennità per ferie non godute, si concorda che

- per il personale viaggiante, l'Azienda assegna due settimane di ferie programmate (con apposita rotazione) nel periodo non scolastico, indicativamente metà giugno - metà settembre. Le giornate eccedenti quelle programmate potranno essere godute dal personale, su richiesta dello stesso, entro i 18 mesi seguenti all'anno di maturazione;
- per il personale a terra, l'Azienda sorveglierà affinché fruiscia di 2 settimane di ferie secondo un piano ferie approvato dall'azienda.

Per il personale impiegatizio l'Azienda potrà chiudere gli uffici durante le festività natalizie, pasquali, in prossimità delle altre festività, nonché nel periodo estivo, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel limite di n. 5 gg.. Le giornate di ferie eccedenti le due settimane potranno essere godute dal personale entro i 18 mesi seguenti all'anno di maturazione.

B. DETASSAZIONE

In vigore dei provvedimenti legislativi che assicurano la relativa copertura finanziaria, l'azienda provvede agli adempimenti connessi alla detassazione delle retribuzioni di produttività specificamente individuate dai provvedimenti medesimi.

Art. 13

SINISTRI, RISARCIMENTI E ASSISTENZA LEGALE

L'Azienda si impegna a fornire a tutto il personale l'assistenza a mezzo legale di propria fiducia in caso di sinistro, fatta eccezione per ipotesi di sinistro in cui vi sia contrasto di interessi tra il lavoratore e l'Azienda.

Saranno valutate dall'azienda forme di copertura assicurativa in caso di sinistro occorso al personale inviato in trasferta che utilizzi il proprio autoveicolo secondo i criteri previsti dal verbale di incontro 26 Aprile 2013, All. 4 (risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale), .

Art. 14

TITOLI E ABILITAZIONI

Per quanto riguarda la specifica materia le parti fanno espresso rinvio a quanto previsto in sede nazionale.

Art. 15

BANCA ORE

Si istituisce la banca ore per il personale impiegatizio che avrà contabilità annuale (1 Gennaio – 31 Dicembre). Le ore di lavoro eventualmente prestate, previa autorizzazione e nel rispetto dei limiti di legge e di contratto, in misura eccedente quelle ordinariamente previste e programmate, sono accantonate nella banca ore individuale.

Il lavoratore potrà utilizzare le ore accantonate per usufruire di permessi orari e/o giornalieri.

Fermo restando la salvaguardia di comprovate esigenze aziendali, il lavoratore può richiedere all'azienda la preventiva programmazione del recupero delle ore accumulate.

Il predetto istituto è estensibile a tutto il personale su base volontaria.

Art. 16

PREMIO DI RISULTATO

Per quanto riguarda la specifica materia le parti fanno espresso rinvio a quanto previsto in sede nazionale dall'art. 6, Acc. Naz. 25 luglio 1997.

NORME FINALI

Il presente accordo sarà sottoposto al referendum da parte dei lavoratori nonché all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di TUA SpA