

Addì, 25 luglio 1997, in Roma

tra
FEDERTRASPORTI, ANAC e FENIT
e
FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

anche tenuto conto dei contenuti e degli indirizzi del Protocollo di intesa del 10 aprile 1997 è stata sottoscritta la presente ipotesi di accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro autoferrotranvieri.

Art. 1 - Relazioni industriali.

Premessa.

Le parti concordano di aggiornare il sistema di relazioni industriali in coerenza e in applicazione dei principi contenuti nel Protocollo Governo-Parti sociali del 23 luglio 199, nella condivisione del metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia al sistema contrattuale e alle conseguenti applicazioni a ogni livello, sia per quanto riguarda i profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

In particolare le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale nonché ad evitare per il futuro azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali accordi.

Informazione e consultazione.

Considerata la necessità di valutare con attenzione il processo di trasformazione e riforma del settore e le relative implicazioni istituzionali e organizzative le parti convengono di istituire una sede a livello nazionale, di verifica e approfondimenti congiunti.

Tale sede di consultazione e informazione avrà di norma cadenza annuale, potrà avere come oggetto questioni di obiettiva rilevanza attinenti il CCNL e potrà essere attivata comunque anche a richiesta di una delle parti nel caso si verificassero profondi cambiamenti che coinvolgano le prospettive del settore e i livelli occupazionali.

In ottemperanza all'art. 9 della legge 125/91 e al decreto del Ministro del lavoro del 17 luglio 1996, le aziende illustreranno, alle organizzazioni sindacali e ai Comitati per le pari opportunità ove esistenti, nei tempi previsti dalla legge stessa, il rapporto sul personale.

Sarà, altresì, previsto un livello di consultazione territoriale e nazionale sulla riforma del trasporto pubblico locale.

Formazione e aggiornamento professionale.

Le parti riconoscono importanza strategica alla valorizzazione professionale delle risorse umane.

In questo contesto particolare cura sarà prestata, a livello locale, alla formazione del personale dipendente.

In tema di formazione dei rappresentanti per la sicurezza, le questioni della sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro di cui al d.lgs. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni saranno oggetto costante, come previsto dall'accordo nazionale 28 marzo 1996 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in tema di sicurezza negli ambienti di lavoro, delle attività formative aziendali che coinvolgeranno altresì il personale dipendente.

Il rappresentante per la sicurezza sarà consultato dall'azienda in merito ai contenuti della formazione e alle metodologie di insegnamento.

Assetti contrattuali.

Il sistema contrattuale si articola:

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il CCNL è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CC.NN.LL. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti.

Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'anzianità di vacanza contrattuale.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori ai quali si applica il

presente contratto.

E' abrogato l'art. 2, lett. a) dell'accordo nazionale 7 febbraio 1991.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione aziendale ha durata quadriennale e concerne materie esplicitamente delegate dal CCNL e pertanto riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso.

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

Art. 2 - Retribuzione tabellare.

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

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

Art. 3 - Aumenti periodici di anzianità.

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il valore degli aumenti periodici di anzianità viene trasformato in cifra fissa secondo la seguente tabella:

1° livello	73.444
2° livello	67.242
3° livello	61.367
4° livello	56.470
5° livello bis	54.186
5° livello	51.900
6° livello	47.004
7° livello	41.129
8° livello	36.559
9° livello	32.642

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

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente

successivo al compimento di ogni biennio di anzianità di servizio.

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

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

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

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

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, il nuovo terzo elemento salariale è soppresso. Conseguentemente, a decorrere dalla stessa data, i valori stabiliti dalla tabella retributiva allegati numeri da 2/A a 2/E e da 3/A a 3/E confluiscono, ferma restando in via transitoria la disciplina di cui al punto 3 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 4 bis del CCNL 12 marzo 1980, così come integrato dal punto 4 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989, e vengono mantenuti ai soli lavoratori già in forza a tempo indeterminato alla medesima data di stipula del presente contratto.

Art. 5 - Trattamento di fine rapporto.

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

Art. 6 - Premio di risultato.

Al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore

lavoro, aziendalimente possono essere raggiunti accordi di secondo livello,
ai sensi e per gli effetti del Protocollo del 23 luglio 1993, con i quali
definire un premio di risultato.

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

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

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

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

Gli accordi aziendali individueranno:

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

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

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

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

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

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

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

produttività, ecc.).

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

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

Norma transitoria.

Le parti confermano quanto previsto dal terzo periodo del paragrafo intitolato "Secondo livello di contrattazione" del Protocollo d'intesa del 10 aprile 1997.

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

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

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

- anzianità di servizio;
- inquadramento del personale;
- quadri;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- competenze accessorie unificate;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- festività;
- traslochi;
- indennità di buonuscita e trattamento di fine rapporto, salva la disciplina di secondo livello;

- relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;
- diritti sindacali;
- appalti e assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- benemerienze nazionali;
- previdenza complementare;
- congedo matrimoniale;
- contratti atipici: apprendistato (trattamento economico e normativo), contratti a tempo parziale, contratti a termine e contratti di formazione e lavoro;
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- esclusioni ex art. 25 della legge n. 223/91;
- trattamento di malattia;
- maternità;
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero di cui alla legge 146/90;
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU);
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 626/94 e successive modificazioni, ecc.);
- diritti sociali e individuali: pari opportunità e azioni positive; permessi parentali; volontariato; agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori e utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espianti, AIDS;
- disciplina generale delle attività ricreative e culturali.

Appartengono, inoltre, alla esclusiva competenza dell'area nazionale gli istituti e le materie non espressamente demandati all'area aziendale.

Art. 8 - Orario di lavoro.

Le parti individuano nella presente normativa uno strumento di flessibilizzazione della gestione degli orari in grado di supportare il miglioramento dell'efficienza della gestione aziendale.

A tale scopo, viene concordato quanto segue:

- 1) Ferma restando la durata settimanale dell'orario di lavoro fissata dagli artt. 4A, 4B, e 4C del CCNL 23 luglio 1976 e successive modificazioni, per tutto il personale tale durata è realizzata come media

nell'arco di un periodo di riferimento di 4 mesi, fatti salvi i limiti minimi e massimi laddove esistenti.

2) Aziendalmente, entro tre mesi dalla stipula del presente contratto, di intesa tra le parti, dovrà essere realizzata operativamente la necessità di avvicinare al massimo con l'obiettivo di raggiungere la coincidenza tra la prestazione effettiva e l'orario contrattualmente vigente a livello nazionale o aziendale ove previsto, attraverso un riesame degli accordi che prevedono orari e/o turnazioni, che disciplinano i tempi per le prestazioni accessorie e complementari, i riposi aggiuntivi e quant'altro sarà ritenuto utile al raggiungimento dell'obiettivo medesimo.

Nel caso in cui il periodo di tre mesi sopra indicato dovesse trascorrere senza risultati utili, le parti aziendali, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la questione all'esame delle parti di livello superiore che si riuniranno entro 10 giorni dalla richiesta e nei successivi 20 giorni adotteranno le necessarie iniziative per garantire, al caso di specie, una corretta e compiuta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

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

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

4) In ogni caso trascorsi sei mesi dalla firma del presente accordo le parti provvederanno ad effettuare, in sede nazionale, una verifica sulla applicazione di quanto disposto con il presente articolo.

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

Art. 9 - Contratti atipici.

Si conferma il contenuto dell'art. 7 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 con le seguenti modifiche:

A) - Contratto a termine ex art. 23, legge n. 56/87.

Il punto 2) è sostituito dai seguenti:

"2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

3) per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi che non sia possibile eseguire in base al normale organico e ai normali programmi di lavoro".

Al penultimo periodo, dopo le parole "10 mesi", aggiungere:
"prorogabile nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230".

In caso di eventuali passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/91, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

B) Lavoro a tempo parziale.

Sostituire la lett. m) con la seguente:

"m) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro eccedente rispetto all'orario ridotto concordato, in attuazione dei commi 3, lett. c), e 4 dell'art. 5 del DL 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le ore di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale con la maggiorazione del 9% nei limiti di 12 ore mensili per i part-time orizzontali e di 88 ore annue per i part-time verticali. Il lavoro

eccedente l'orario ridotto concordato prestato in giorno festivo sarà compensato con quote orarie maggiorate del 18%".

Sostituire la lettera n) con la seguente:

"n)Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale, al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali".

Contratti a termine e a tempo parziale.

Al 1°, 2° e 3° alinea sostituire "30%, 20% e 15%" rispettivamente con "35%, 25% e 20%".

C) Contratto di formazione e lavoro.

Retribuzione.

Inserire, dopo il primo, il seguente periodo:

"L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dal presente articolo non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo indeterminato".

Trattamento di malattia.

E' aggiunto il seguente periodo:

"Dal mese successivo a quello di stipula del presente accordo nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del successivo paragrafo intitolato Retribuzione.

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito fino a concorrenza quanto erogato dall'azienda".

Utilizzo del C.F.L.

E' abrogato il primo periodo.

Il secondo comma è sostituito dal seguente:

"Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto e formazione lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali".

Dichiarazione delle parti.

In relazione al contenuto dell'accordo sul lavoro del 24 settembre 1996 e a quanto dello stesso recepito nel recente provvedimento di legge in materia di promozione dell'occupazione (legge 24 giugno 1997, n. 196), le parti convengono di reincontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo nazionale per armonizzare la disciplina contrattuale contenuta nel CCNL e per verificare congiuntamente le modalità di applicazione nel settore delle nuove tipologie di rapporti di lavoro individuate dalla legislazione.

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

Con la sottoscrizione del Protocollo di intesa del 10 aprile 1997 le parti hanno fissato, tra le altre tematiche, gli obiettivi e le linee di intervento in tema di riforma del sistema classificatorio.

E' stato infatti espressamente sancito che in tempi assai ravvicinati venga definito il nuovo assetto classificatorio del personale autoferrotranviario.

In questo contesto le parti convengono di definire entro il 31 dicembre 1997 il nuovo sistema classificatorio, da collocare all'interno delle compatibilità economiche del secondo biennio contrattuale, secondo le seguenti linee generali e applicate nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale dell'azienda e nell'ambito del vigente modello delle relazioni industriali.

Tale assetto è da attuare attraverso il passaggio dall'attuale sistema articolato per livelli, a uno nuovo basato su aree produttive e aree professionali, all'interno delle quali è possibile prevedere una pluralità di parametri retributivi in cui il personale possa essere collocato in funzione delle esigenze dell'organizzazione aziendale nonché dello sviluppo della professionalità, della positiva valutazione della competenza, del merito e del grado di conoscenza acquisiti, secondo modalità e criteri oggettivi da concordare.

In questo ambito è concepito un complessivo assetto del sistema classificatorio in grado di supportare un nuovo modello di struttura organizzativa aziendale, attraverso la sostituzione degli attuali livelli di inquadramento con aree professionali, la ricomposizione delle mansioni e l'attenuazione delle caratteristiche gerarchiche dell'organizzazione, ricomprendendo, altresì, professionalità e profili attualmente non presenti nel vigente sistema classificatorio.

Il nuovo assetto classificatorio dovrà basarsi sui concetti di Aree produttive e di Aree professionali in cui:

- Per aree produttive, che potranno essere articolate in relazione alle diverse modalità di trasporto (su gomma, su ferro, su via d'acqua), si intendono macro entità che aggregano funzioni e attività omogenee, quali ad esempio:

- Area produttiva ESERCIZIO (E).
- Area produttiva IMPIANTI/MANUTENZIONE (IM).
- Area produttiva GEST.SVILUPPO-AMMINISTRAZIONE (U).
- Area produttiva AUSILIARIA (AG).

- Per Aree professionali si intendono, invece, l'insieme delle caratteristiche, dei requisiti, delle competenze e delle responsabilità che identificano un ambito professionale ampio ma omogeneo.

Ciascuna area professionale, al fine di porre le basi per forme di gestione e politiche delle risorse umane, ricomprende una pluralità di parametri retributivi crescenti, a partire da quello di base inferiore a quello in atto, che non esclude il ricorso al CFL.

Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro continueranno ad essere effettuate secondo le norme di cui all'accordo nazionale 11 aprile 1995 e prevederanno, al momento del passaggio a tempo indeterminato, l'inquadramento previsto dal nuovo sistema classificatorio.

Il riconoscimento del parametro retributivo è collegato al merito e alla competenza positivamente accertata, secondo modalità e criteri oggettivi da concordare nelle linee generali in fase di definizione del nuovo inquadramento, nonché attraverso un adeguato sistema formativo e la previsione di percorsi professionali ed economici. Nella determinazione dei predetti criteri e modalità si terrà conto delle diverse condizioni organizzative e operative delle aziende del settore, nonché delle classi dimensionali delle medesime.

Il nuovo sistema dovrà ricomprendere anche le c.d. attività ausiliarie (sosta, parcheggi, ecc.), attraverso l'individuazione di soluzioni coerenti con le condizioni di mercato.

Nelle more di tale definizione, allo scopo di determinare situazioni di certezza contrattuale e giuridica - vista l'intesa del 10 aprile 1997 - e di favorire con ciò anche opportunità occupazionali, le parti convengono quanto segue.

L'area produttiva ausiliaria sopra richiamata potrà prevedere una o più

figure professionali di tipo operativo in relazione alle dimensioni e/o alle modalità organizzative delle attività riguardanti la sosta e i parcheggi, ecc.

Fra tali attività vanno ricompresi anche i compiti di prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di sosta, di cui alla legge 15 maggio 1997, n. 127, art. 17, comma 132.

In via transitoria, in attesa della completa definizione dell'assetto delle figure professionali dell'area ausiliaria che, in ogni caso, dovrà essere coerente con i presenti criteri e contenuti, verranno fissate, entro il 10 agosto 1997, le retribuzioni tabellari e relativi parametri per ciascuna delle seguenti figure professionali:

- la prima ricomprendente prevalentemente attività di supporto e ausilio alla clientela;
- la seconda ricomprendente prevalentemente attività di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta di cui anche al citato art. 17, comma 132, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

Nell'attuale fase transitoria, in attesa della definizione delle nuove norme, laddove le modalità organizzative della sosta e dei parcheggi lo rendessero utile, in sede aziendale, potrà essere previsto l'accorpamento delle indicate tipologie di attività.

Viene prevista un'area professionale quadri.

Il collocamento in una determinata area produttiva e in una specifica area professionale dovrà comunque garantire le flessibilità vigenti e quelle in atto aziendalmente, nonché consentire, con criteri e modalità da definire aziendalmente, la mobilità del lavoratore anche nelle mansioni tipiche di altre aree produttive/professionali, nel rispetto delle norme vigenti.

Fermo restando che il nuovo inquadramento dovrà comunque contribuire a realizzare la riduzione in modo strutturale della dinamica del costo del lavoro, le parti convengono che nelle aree produttive strategiche, per le figure tipiche, verranno individuati parametri retributivi ulteriori in termini di sviluppo professionale rispetto all'attuale scala parametrica.

In tale ambito, per l'attuale qualifica di agente di movimento, viene individuato un parametro retributivo ulteriore da riconoscere al conseguimento di un ulteriore periodo di guida effettiva e al verificarsi di altre condizioni che verranno concordate tra le parti. Per il personale in servizio tale risultato verrà attuato in maniera graduale.

Le parti convengono di porre in essere, nell'ambito del nuovo inquadramento del personale, un sistema retributivo idoneo a consentire la revisione di quanto previsto dal paragrafo 7, lett. c), dell'accordo nazionale 11 aprile 1995, intitolato "Incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei CFL".

Art. 11 - Previdenza complementare.

Le parti,

- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al d.lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;
- ritenuto di poter dare attuazione a quanto previsto dagli artt. 14 e 15 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995 e dal verbale di accordo 28 marzo 1996, decidono di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale.

Le parti sono impegnate entro il 31 dicembre 1997 a definire le modalità per la costituzione del relativo Fondo pensioni. A tal fine viene costituita una commissione paritetica.

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore, a decorrere dall'1 ottobre 1998, sono stabilite come segue:

- sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi:
 - retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (TDR) istituito dal presente accordo:
 - 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa;
- sulla quota di TFR da maturare nell'anno:
 - 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale;
 - 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni;
 - 100% per il lavoratore di prima occupazione.

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività del Fondo nazionale.

Gli oneri contributivi a carico dei lavoratori e imprese sono subordinati alla effettiva operatività del Fondo.

Le parti determineranno nella fase costitutiva del Fondo la contribuzione straordinaria necessaria all'avvio del Fondo stesso, tenuto conto della quota prevista dagli accordi citati in premessa.

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

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

"2) di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età".

Art. 13 - Quadri.

Le parti confermano l'intendimento di valorizzare il ruolo dei quadri delle aziende del settore attraverso una più specifica individuazione delle responsabilità e delle attribuzioni in occasione della riforma della classificazione, di cui all'art. 9 del presente accordo.

Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85 e individuati nell'ambito degli attuali livelli 1° e 2° potrà essere definito, d'intesa tra le parti, a livello aziendale, un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori

predeterminata.

A livello locale verranno definite la natura dei progetti e le grandezze economiche collegate in modo direttamente proporzionale alla misura di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Tale istituto rappresenta un nuovo sistema, per il futuro, di una retribuzione funzionale, finalizzata esclusivamente a quei quadri per i quali vengono richieste dalle aziende specifiche e verificate responsabilità.

Art. 14 - Riposo periodico.

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

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

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

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

Art. 15 - Molestie sessuali. Saranno considerati comportamenti lesivi della dignità della persona tutte le forme di molestie e ricatto ai fini

sessuali.

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

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

Art. 16 - Azioni positive.

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

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

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

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

Art. 17 - Lavori usuranti.

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

Art. 18 - Copertura previdenziale dei periodi di malattia.

Le parti convengono di verificare entro il 31 dicembre 1997, anche nel rispetto della invarianza degli oneri a carico delle aziende, la

possibilità di ricercare soluzioni alla copertura previdenziale dei periodi di malattia.

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

In relazione al confronto ancora in corso, le parti concordano di definire entro i prossimi 10 giorni l'applicazione della norma di cui all'art. 18 dell'accordo nazionale 11 aprile 1995.

Art. 20 - Pari opportunità.

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

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

Le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 23 luglio 1976 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino a oggi, di pervenire entro sei mesi alla stesura del testo del CCNL di categoria.

In questo contesto le parti definiranno, altresì, la disciplina relativa alla procedura di conciliazione in sede sindacale e l'armonizzazione delle discipline in atto in materia di diritti sindacali.

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

Il valore degli aumenti delle retribuzioni tabellari, calcolati al 5° livello retributivo e sulla base della vigente scala parametrica, è determinato in lire 100.000 lorde mensili da erogarsi con la retribuzione del mese di ottobre 1997.

E' altresì riconosciuto, a titolo di trattamento distinto della retribuzione (TDR), l'importo di lire 100.000 mensili, calcolato al 5°

livello retributivo e sulla base della vigente scala parametrica, da erogarsi con la retribuzione del mese di giugno 1998.

Il TDR rientra nella retribuzione normale. E' escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario stabilita dall'art. 11 dell'accordo nazionale 12 marzo 1980, perché già comprensivo della relativa incidenza.

Salvo quanto previsto dal comma che precede, per effetto degli aumenti di cui ai primi due commi del presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, TFR. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A copertura del periodo pregresso fino al 30 settembre 1997 è riconosciuta, al personale in forza alla data di stipula del presente accordo, un importo forfettario lordo pro-capite, nei valori previsti nella tabella che segue, da cui saranno detratte le somme già previste dal Protocollo di intesa 10 aprile 1997 per il personale in forza alla stessa data. L'importo residuo rispetto alla somma una tantum di cui al Protocollo d'intesa del 10 aprile 1997 è rapportato ai mesi di effettiva prestazione nel periodo aprile-luglio 1997 e sarà erogato nella misura del 50% con la retribuzione del mese di febbraio 1998 e del rimanente 50% con la retribuzione del mese di giugno 1998.

Livello 1°	lire 3.113.208
Livello 2°	" 2.850.314
Livello 3°	" 2.601.258
Livello 4°	" 2.393.711
Livello 5° bis	" 2.296.855
Livello 5°	" 2.200.000
Livello 6°	" 1.992.453
Livello 7°	" 1.743.396
Livello 8°	" 1.549.686
Livello 9°	" 1.544.880

Dall'importo della prima soluzione della somma indicata al capoverso che

precede sono detratti gli importi complessivamente riconosciuti a titolo di IVC nel periodo aprile-luglio 1997, fermo restando quanto previsto per l'IVC del periodo agosto 1996-marzo 1997 dal Protocollo del 10 aprile 1997. Tale somma è rapportata, tenendo conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, sui mesi di effettiva prestazione nel periodo aprile-settembre 1997, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni, è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del TFR.

Le somme erogate a titolo di somma forfettaria di cui al quinto comma saranno assoggettate, ai fini della vigente disciplina in materia, a contribuzione previdenziale e saranno quindi computate nella retribuzione pensionabile.

L'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata con la retribuzione del mese di luglio 1997.

Le parti concordano, altresì, di impegnare le risorse che saranno rese disponibili per il biennio 1998-99 in relazione ai contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993, per una quota pari al 50% da destinare al nuovo sistema di inquadramento con effetto dal 1° giugno 1998 e per la residua quota del 50% per l'aggiornamento dei minimi tabellari con decorrenza 1° giugno 1999, previa verifica dei termini complessivi del quadro di riferimento, con particolare riguardo alle risultanze del confronto interconfederale sul Protocollo del 23 luglio 1993.

Il presente contratto avrà scadenza, per le parti normative ed economiche, al 31 dicembre 1999.

Art. 23 - Inscindibilità delle norme contrattuali.

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

Dichiarazione a verbale.

Per le aziende associate a Federtrasporti, ANAC e FENIT che esercitano nei territori delle Regioni a statuto speciale, il presente accordo nazionale troverà applicazione solo a seguito dell'estensione alle medesime degli interventi legislativi contenuti nell'art. 3 del d.d.l. n. 2206 (Senato) predisposti dal Governo a sostegno del settore in attuazione di quanto convenuto con il Protocollo di intesa del 10 aprile 1997.

Dichiarazione a verbale.

Le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI condividendo da tempo l'estensione alle regioni a statuto speciale della normativa di cui al d.d.l. n. 2206, ribadiscono l'intangibilità del complesso contrattuale e la sua assoluta non subordinazione a fatti esterni alla trattativa tra le parti.

Dichiarazione a verbale.

La FENIT dichiara che le successive fasi negoziali dovranno tener conto, nel rispetto dell'autonomia dei singoli soggetti negoziali, dell'equilibrio complessivo dei contenuti normativi ed economici delle discipline convenzionali.

Federtrasporti, ANAC e FENIT scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo nazionale entro il 30 settembre 1997, al fine di conferirne esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi organismi associativi.

Le Federazioni FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo nazionale entro il 30 settembre 1997, a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

FEDERTRASPORTI

Roma, 18 novembre 1997

Prot. 2201

Alle OO.SS.
Autoferrotranvieri
Segreterie Nazionali

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI
FAISA-CISAL
UGL

LORO SEDI

Oggetto: Ipotesi di accordo 25 luglio 1997 per il rinnovo del CCNL
autoferrotranvieri. Scioglimento riserva.

In relazione alle determinazioni assunte dal Consiglio Direttivo di questa
Federazione nella riunione tenuta ad Asti il 14 novembre u.s., con
la
presente si scioglie la riserva espressa in occasione della
sottoscrizione
dell'ipotesi di accordo 25 luglio 1997 per il rinnovo del
CCNL
autoferrotranvieri alla quale si conferisce esecutività e che
diviene,
pertanto, compiutamente applicabile dalle Aziende.

Al riguardo, per migliore informazione, si trasmette copia della
nota
inoltrata al Ministro dei Trasporti, on.le Claudio Burlando,
per
rappresentare l'estrema importanza di avviare rapidamente le
azioni
adeguate a tradurre gli impegni assunti dal Governo, con il protocollo
del
24 luglio 1997, in provvedimenti di legge in grado di produrre i
relativi
effetti nei tempi concordati.

Distinti saluti.

Il Presidente
Enrico Mingardi

All.c.s.

FEDERTRASPORTI

Roma, 17 novembre 1997

Prot. 2177

on.le CLAUDIO BURLANDO
Ministro dei Trasporti
piazza della Croce Rossa, 1
R O M A

On.le Ministro,

facendo seguito all'incontro di venerdì 7 novembre e in relazione alle assicurazioni da Lei fornite, in merito alla volontà del Governo di presentare un disegno di legge per l'utilizzo dei 130 miliardi disponibili per l'abbattimento della contribuzione previdenziale a carico delle Aziende, definendo poi in un protocollo il percorso che assicuri, nel 1998, l'abbattimento della contribuzione previdenziale sino a raggiungere i sei punti di cui agli impegni del 24 luglio c.a., il Consiglio Direttivo della Federazione, riunito ad Asti il 14 u.s., ha deliberato lo scioglimento della riserva sull'ipotesi contrattuale.

In tal senso daremo comunicazione alle OO.SS. e alle Aziende associate perché provvedano agli adempimenti conseguenti dall'applicazione del contratto, nel convincimento che quanto da Lei assicurato si traduca, al più presto, in quei provvedimenti legislativi indispensabili per il settore.

Nell'occasione, il Consiglio Direttivo ha deliberato di sollecitare agli enti proprietari una politica in materia di tariffe che adegui le stesse ai minori introiti conseguenti dall'introduzione dell'IVA al 10%.

Colgo l'occasione per inviarle i miei più distinti saluti.

Enrico Mingardi

pppp