



Speciale CCNL della Mobilità

Il . del Direttore...

Ormai da qualche tempo nella nostra federazione si dibatte, dopo lunghe ed estenuanti trattative e azioni, più che dei contenuti finali, sull'accettazione degli stessi e se firmarli o meno. Alcuni puristi del sindacato al momento di concludere, hanno il coito interrotto. Sembra quasi che pochi (fortunatamente) non s'accorgano che le situazioni lavorative sono oggi profondamente cambiate. Siamo da qualche tempo in piena liberalizzazione, tra l'altro subita, non richiesta né tanto meno accettata, ma c'è, è operante e con questa occorre fare i conti. È ormai trascorso qualche lustro da quando si è cominciato a dibattere sull'organizzazione del trasporto merci in cargo, alla luce dei concorrenti che incalzano trenitalia, in un mondo senza regole o con regole disuguali. Il 17 novembre scorso si è giunti comunque ad una conclusione: e si doveva decidere, specialmente sul settore cargo di trenitalia, e la decisione è stata di non decidere! Ora si passa all'azione, procedure di raffreddamento (ma chi si scaldava?), sciopero! E poi? Intanto la società modifica l'organizzazione, Moretti continua a perseguire il risanamento con la riduzione del costo del lavoro e della produzione; il mondo circostante, i concorrenti di trenitalia, continuano impertentiti a raccogliere frutti sui conflitti e sulle perdite di clienti e merci di fs, grazie anche ai minori costi che hanno con applicazioni contrattuali aziendali di gran lunga favorevoli. E se invece avessimo firmato? Se avessimo deciso di essere gerenti degli accordi sino a quel momento faticosamente trattati? In fin dei conti sul fondo di sostegno siamo stati impareggiabili protagonisti, così come per il premio di risultato, così come per la gestione sapiente del doppio macchinista e del vacca, così come siamo stati protagonisti nelle discussioni sulla riorganizzazione prospettata dall'azienda sulla divisione cargo. Sino a giungere, per la cargo, ad una ipotesi condivisibile di una nuova figura professionale polifunzionale, inquadrata in area E, delle attività di manovra, formazione treno e verifica, che ponessero le attività merci di trenitalia su un piano di attività meno divaricanti rispetto a quelle attuate nelle aziende trasportistiche concorrenti. In particolare rifletto sull'accordo che sottoscrivemmo nel maggio 2009 sul fondo di sostegno. Non firmammo gli altri accordi (oggi possiamo dire: repetita juvant?) dello stesso giorno, ma firmammo il fondo di sostegno! comprendendo bene, senza alcun dubbio, che si metteva in campo uno strumento efficace per ammortizzare, per gestire eccedenze di personale conseguenti a riorganizzazioni quale quella di cargo. La firma all'accordo sul fondo non è stata una concessione ma una salvaguardia, una rivendica che abbiamo costruito anche con il nostro contributo di lavoratori. E non assecondiamo l'azienda, non assecondiamo progetti di dismissione, non giustificiamo scelte di riduzioni produttive! Gestiamo in maniera responsabile conseguenze pericolose di deriva lavorativa con possibili e gravi ripercussioni sociali. Dopo tutto questo, detto e riflettuto sulle contrattazioni estenuanti a volte anche con le altre OOSS, oltre che con l'azienda non mi sarei interrotto, sarei andato in fondo, **io avrei firmato!**

IL SAPS/ORSA APRE AL CONFRONTO CONGRESSUALE

IDEE PER UN SINDACATO RINNOVATO, MODERNO, CON LINEE POLITICHE CHIARE, IN UN CONTESTO LIBERALIZZATO DI IMPRESE IN AGGUERRITA COMPETIZIONE

In questo nuovo scenario organizzativo, di doverose scelte, di indirizzi e di uomini che siano in condizione di affrontare gli scenari complicati dalla liberalizzazione imperante, la nostra Organizzazione deve essere, oltre che apparire, adeguata e ben attrezzata per rappresentare le complessità di un mondo trasportistico che vede, nell'ambito del trasporto ferroviario, una 50^a di imprese che si fanno una concorrenza molto spinta. Infatti, occorre riconoscere che i problemi dei lavoratori dipendenti dalle varie Imprese ferroviarie si differenziano a tal punto dall'aver creato una giungla sul piano dei Diritti e su quello dei trattamenti. Operiamo con imprese ferroviarie che applicano i Contratti Collettivi più disparati, di settori merceologici talvolta addirittura estranei al trasporto ferroviario, arrivando a non applicare alcun Contratto Collettivo. A titolo esemplificativo (nella tabella I allegata) sono elencate le situazioni operative delle maggiori imprese ferroviarie e la tipologia di contratto applicato.



Tabella I

IMPRESE	SEDE	CCNL
TrenitaliaSpA	Roma	A.F.
LeNordSrl	Milano	Autoferro
RailTractionCompanySpA	Bolzano	Altro
MET.RO.SpA	Roma	Autoferro
MetronapoliSpA	napoli	Autoferro
TrasportoFerroviarioToscanoSpA	Arezzo	Autoferro
InterjetSrl	Castelvetro(Modena)	Altro
FerroviaAdriaticoSangritanaSrl	Lanciano(Chieti)	Autoferro
HupacSpA	Milano	Altro
Azienda ConsorzialeTrasporti di ReggioEmilia	ReggioEmilia	Autoferro
FerroviaCentraleUmbraSrl	Perugia	Autoferro
GruppoTorineseTrasportiSpA	Torino	Autoferro
FerroviaEmiliaRomagnaSrl	Bologna	Autoferro
FerroviedelGarganoSrl	Bari	Autoferro
SistemiTerritorialiSpA	Padova	Autoferro
SNCFFretItaliaSrl	Milano	Altro
Sad-TrasportoLocaleSpA	Bolzano	Autoferro
AtcmSpA	Modena	Autoferro
Serfer-ServiziFerroviariSrl	Genova	A.F.
AziendaTrasportiMilanesi	Milano	Autoferro
CatSpA	MassaCarrara	Autoferro
MetrocampaniaNordEstSrl	Napoli	Autoferro
ItalianaCokeSpA	Modena	Altro
FerroviedelSudEsteserviziautomobilistici	Bari	Autoferro
SBBCargotalySrl	Gallarate	Autoferro
NordCargoSrl	Milano	Autoferro
FerrotranviariaSpA	Roma	Autoferro
IgnazioMessina&CSpA	Genova	Altro
FerrovieUdineCivialeSrl	Udine	Autoferro
ATCSpA	Bologna	Autoferro
RailOneSpA	Chieti	Altro
C-RAILSrl	Genova	Altro
LineaSrl	PozzoloFormigaro(AL)	
InRailSrl	Genova	
S.E.P.S.A.SpA	Napoli	Autoferro
NuovoTrasportoViaggiatoriSpA	Roma	
CrossrailItaliaSrl	BeuraCardezza	Altro
MediterraneanRailwaysSrl	Napoli	
ArenawaisSrl	Torino	forse AF
G.M.C.InternationalTradeSpA	Catania	
FerroviedellaCalabriaSrl	Catanzaro	Autoferro

Alle Società sopra elencate vanno aggiunte GTS (Bari) e ISC (Nola) che applicano il contratto collettivo trasporti Confetra. Per SNCF Fret - c'è un accordo di circa un anno fa finalizzato ad una verifica per successiva confluenza nel contratto del CCNL delle attività ferroviarie, mentre Arenawais, al momento, non applica il Contratto delle attività ferroviarie. La neonata società NTV, per l'alta velocità, ha in corso trattative per il nuovo contratto collettivo, di tipologia aziendale; in questa fase, ai lavoratori, si applica il contratto collettivo del commercio.



IN QUESTO NUMERO



- Pag. 2 CCNL MOBILITÀ
- Pag. 8 17-11-2010 L'ORSA NON FIRMA

CONTRATTO DELLA MOBILITÀ - FIRMATA PARTE GENERALE

Il 30 settembre scorso si è conclusa, con la firma delle parti, la partita relativa ai testi del nuovo CCNL della Mobilità su quattro temi: campo di applicazione; decorrenza e durata; sistema delle relazioni industriali; mercato del lavoro. Per entrare in vigore ed essere operativi i suddetti quattro punti, dovranno essere risolte le problematiche relative agli aspetti economici, cosiddetto quinto punto, che sono fondamentali per dare al nuovo CCNL le caratteristiche di "clausola sociale", anche per via legislativa, così come si è impegnato il Ministro di Infrastrutture e Trasporti nel Protocollo ministeriale del Maggio 2009. Pubblichiamo pertanto l'intesa siglata il 30 settembre scorso nella sua interezza.

PREMESSA

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. campo di applicazione;
2. decorrenza e durata;
3. disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
4. mercato del lavoro.

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

- "al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;
- "ai singoli CCNL", di cui sono titolari i rispettivi soggetti firmatari, sono da intendersi riferiti al CCNL delle Attività ferroviarie 16.04.2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL Autofiloferrotranvieri 23.07.1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;
- "ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, fermo restando i rispettivi campi di applicazione dei singoli CCNL.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori delle imprese che svolgono le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori se e nei limiti di quanto già previsto dai rispettivi CCNL di categoria.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, di durata triennale, scadrà il 31 dicembre 2011 e sarà rinnovabile dalle stesse parti stipulanti.

PARTE I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. I - Relazioni industriali

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme dei CCNL dalle stesse sottoscrit-

ti e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

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

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

B) a livello nazionale le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL, con riferimento agli istituti dagli stessi disciplinati secondo le definizioni di cui in Premessa;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo I quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d) andamento della normativa di circolazione con partico-

lare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;

e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;

f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;

g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative normative professionali;

h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

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

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti. Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento/reinserimento lavorativo, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento

e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2010. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL. Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole Organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività ferroviarie e nel CCNL Autoferrotranvieri.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2011 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;

- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;

- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;

- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;

- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;

- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;

- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;

- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;

- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;

- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Art. 2 - Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;

- sul secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti da CCNL o dalla Legge.

Art. 3 - Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

A tal fine il presente CCNL regola, con le modalità di cui alla premessa:

- campo di applicazione;
- decorrenza e durata;
- disciplina del sistema delle relazioni industriali diritti sindacali;
- mercato del lavoro.

2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti i CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo dei singoli CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite nei singoli CCNL, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dai singoli CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento

di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nei singoli CCNL.

Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Art. 4 - Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dai CCNL o dalla Legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti.

I relativi accordi hanno durata triennale.

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di Legge.

4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatti salvi i rinvii già previsti dai singoli CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di cui al precedente punto 1 e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:

- costituzione dei CAE;
- profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dai singoli CCNL;
- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.

7. Gli accordi di secondo livello, in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, continuano a trovare applicazione restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

Art. 5 - Procedure di negoziazione a livello aziendale

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 2, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo i singoli CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente, ove esistente, alla struttura territoriale delle Associazioni datoriali stipulanti i singoli CCNL in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, in coerenza con i principi del premio di risultato.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al precedente punto 1 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione del precedente art. 4, punto 6, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a giorni 15 per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti stipulanti i singoli CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione

dell'azione messa in atto.

5. L'attivazione della procedura di cui all'articolo 1 punto 3, lettera B) ultimo alinea, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui ai precedenti punti 2 e 3, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

CAPO II DIRITTI SINDACALI

Art. 6 - Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il singolo CCNL, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale stipulante il singolo CCNL, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

3. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'Organizzazione Sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto secondo le prassi aziendali vigenti alla data di stipula del presente CCNL e/o fino a successive diverse previsioni.

4. L'importo del contributo sindacale sarà definito congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e le parti convengono che, nelle more, restano valide le modalità di calcolo in atto.

5. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

6. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti.

7. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura: "Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla Legge o dai contratti".

Art. 7 - Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della Legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cm sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito nel presente articolo.

Art. 8 - Permessi sindacali

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di categoria, dei Sindacati regionali/territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento determinati da esigenze di servizio debitamente motivate, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per le attività sindacali di loro competenza.

2. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle Organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate, con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle Federazioni Nazionali dei lavoratori, a quelle Nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.

3. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione sono disciplinati dalla Legge, dai singoli CCNL, dagli accordi nazionali e dagli eventuali accordi aziendali in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 9 - Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti, le RSU ovvero le RSA laddove previste nei singoli CCNL.

2. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori nelle aziende sono disciplinati dai singoli CCNL e dai relativi accordi nazionali in coerenza con quanto stabilito dai suddetti accordi interconfederali.

Art. 10 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.

2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.3.

3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 11 - Assemblee dei lavoratori

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda nonché le Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dai suddetti CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 36 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che:

a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1;

b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;

c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1 si impegnano, con riferimento all'art. 20 della Legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza. Restano ferme le previsioni di cui ai singoli CCNL e alle discipline vigenti relativamente alla partecipazione alle assemblee dei lavoratori, compresi quelli per i quali non è possibile sospendere l'attività per specifiche esigenze di presidio del servizio e/o di esercizio.

4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 12 - Referendum

1. Dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di referendum indetti dalle RSU, o congiuntamente:

➤ dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL;

➤ dalle RSA ove esistenti;

➤ dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL e da quelle riconosciute in azienda, limitatamente alle materie di competenza del secondo livello.

2. I referendum, che se svolti durante l'orario di lavoro dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario, dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n. 300.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nei singoli CCNL. Ulteriori modalità di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13 - Locali

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:

• l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;

• l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

Art. 14 - Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.

3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti i singoli CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

Art. 15 - Non cumulabilità dei diritti sindacali

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 16 - Appalti e trasferimenti d'azienda

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di Legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.

4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 L. 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.

6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990

come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo nelle attività rientranti nel campo di applicazione come definito dal presente contratto, si applicano le normative contrattuali vigenti nei rispettivi singoli CCNL e sono fatti salvi gli accordi di confluenza agli stessi, laddove esistenti.

PARTE II MERCATO DEL LAVORO

Art. 17 - Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.

2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.

In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda.

3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle Leggi vigenti in materia.

4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:

- l'identità delle parti;
- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di assunzione;
- la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
- il livello e/o parametro retributivo di inquadramento;
- il relativo trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- la sede/residenza di lavoro;

l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:

- il documento di identità;
- il titolo di studio;
- il codice fiscale;
- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

6. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

7. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

Art. 18 - Periodo di prova

La disciplina e la durata del periodo di prova, ove non indicate nel presente contratto, sono fissate dalle disposizioni di legge vigenti e/o nei singoli CCNL.

Art. 19 - Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda.

2. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 4 ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

3. In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n.

368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

7. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle ulteriori disposizioni contenute nei singoli CCNL in materia di durata minima e massima.

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina. Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

4 bis. Il presente punto riguarda i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL autofiloferrotranvieri.

Nel contratto part-time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.

Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- Inizio servizio - ore 14.30;
- Ore 14.00 - fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:

- Inizio servizio - ore 16.00;
- Ore 14.00 - fine servizio.

Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere. Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola flessibile.

5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

6. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

7. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nei singoli CCNL.

8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di Legge ivi compreso il T.F.R.

9. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 5, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale) e comma 3 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale), e dall'art. 12-bis, comma 1 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso) del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.

11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;
- b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

13. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

14. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente contratto.

15. Ai sensi dell'art. 12-ter del citato D.Lgs. n. 61/2000, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno pres-

so la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa.

18. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

19. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

20. L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

21. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.

22. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 10 giorni, ridotto a 4 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.

23. I compensi di cui ai precedenti punti sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di Legge compreso il T.F.R.. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

24. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 16.

25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 61/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Art. 21 - Contratto di inserimento/reinserimento

1. In conformità all'accordo interconfederale dell' 11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente contratto, sono attivabili mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006.

4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.

5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

6. Nel contratto verranno indicati:

- la durata;

- il periodo di prova;

- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- la sede/residenza di lavoro;

- il livello/parametro retributivo di inquadramento;

- il trattamento di malattia e infortunio;

- il progetto individuale.

7. Nel progetto verranno indicati:

- profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

- la durata e le modalità della formazione.

8. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzando le professionalità già acquisite.

9. Il contratto di inserimento avrà la durata già stabilita dai singoli CCNL, ovvero, in mancanza, quella ricompresa entro i limiti minimi e massimi individuati dal citato Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

10. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

11. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

12. Le competenze acquisite saranno registrate nel "libretto formativo", secondo le disposizioni di legge in materia.

13. Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili tutte le disposizioni di diritto comune regolanti il rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

14. La durata del periodo di prova, sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;

- 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

15. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.

16. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

17. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di aziende, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di aziende individuate nei progetti medesimi.

La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola azienda.

18. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

19. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento sono attribuiti: il parametro retributivo/livello, gli istituti economici, la figura professionale, gli eventuali servizi aziendali o le relative indennità sostitutive, il trattamento economico di malattia, nonché tutti i compensi connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa come stabilito dalle discipline in materia contenute nei singoli CCNL ovvero, in mancanza, da quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

20. Il contratto di inserimento è sospeso durante la fruizione del periodo di astensione obbligatoria per maternità. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 100 o 110 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, rispettivamente per i contratti fino a 12 mesi e fino a 15 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

21. In caso di malattia, maternità o di infortunio extrapro-

fessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.

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

23. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

24. Ai fini indicati nel punto precedente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e comunque quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle vigenti disposizioni di Legge in materia.

Art. 22 - Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti Leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del 30° anno di età per le figure professionali e le durate previste dai singoli CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.

5. I profili formativi del contratto di apprendistato sono definiti dai singoli CCNL, ovvero dalle intese nazionali allegare al presente contratto. Per i profili formativi diversi da quelli di cui sopra le parti convengono che, sino alla loro definizione, il contratto di apprendistato, come disciplinato dai singoli CCNL, è attivabile previa trasmissione del piano formativo individuale alla Regione competente. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento, per ciascuna figura professionale, a similari profili formativi già approvati in altri settori.

6. La durata del periodo di prova è quella stabilita nei singoli CCNL.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

8. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro retributivo/livello dei singoli CCNL al quale è finalizzata l'attività formativa nell'ipotesi in cui lo stesso sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. In mancanza di tale requisito l'inquadramento dell'apprendista è disciplinato secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL.

9. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai soli fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

10. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

11. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a

tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

12. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento normativo e retributivo a carico del datore di lavoro pari a quello previsto dai singoli CCNL.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

14. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

15. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

16. L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

17. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

18. Le regole convenute sulla formazione nel presente punto e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.

Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente. L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

19. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

20. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

21. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

22. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di Legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

23. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.

24. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

25. La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono quelle sopra individuate salvo che non siano stabilite nei profili formativi delle figure professionali di assunzione che sono definite nei singoli CCNL.

26. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre

le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

27. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

28. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000. L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.

Inoltre, per le imprese che applicano il CCNL delle Attività Ferroviarie, nei servizi di condotta per i quali è previsto il possesso della patente F, l'utilizzazione dei macchinisti e capi treno apprendisti potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- il macchinista apprendista, nei primi 20 mesi del contratto di apprendistato potrà svolgere tali servizi solo se affiancato da altro agente di condotta in possesso della patente F;
- ove la condotta dei treni sia affidata ad un solo agente, il capo treno apprendista potrà essere impiegato in tali servizi non prima di 8 mesi dall'inizio del contratto di apprendistato.

Art. 23 - Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda, tenuto conto dei divieti di cui all'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o in mancanza alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei lavoratori somministrati e i motivi del ricorso al lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 24 - Telelavoro

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato, ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, ante-tempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.

8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di Legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla Legge e dal presente contratto.

13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 25 - Altre tipologie di lavoro flessibile

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al precedente punto 1 saranno definite dalle parti entro i successivi 6 mesi.

3. Nelle more del percorso negoziale descritto sono fatte salve le norme relative a tali tipologie già previste nei singoli CCNL.

Art. 26 - Percentuali di utilizzo

1. Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 21 e 22 (inserimento e apprendistato) del presente CCNL, le altre forme contrattuali a tempo determinato, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale, sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

4. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili. Tali contratti concorrono ai limiti complessivi stabiliti al punto 1 del presente articolo.

17 NOVEMBRE 2010 L'OrSA NON FIRMA

Il 17 Novembre u.s., i sindacati e l'azienda fs hanno concluso una serie di contrattazioni inerenti il **fondo di sostegno, il premio di risultato, organizzazione cargo, assunzioni**; per tutti questi argomenti l'OrSA non ha firmato cassando dagli accordi stessi la propria sigla. Per la verità l'OrSA aveva chiesto al tavolo contrattuale di separare la questione cargo dagli altri argomenti in quanto, mentre sulla riorganizzazione cargo c'era e c'è un marcato dissenso, sulle altre questioni la nostra organizzazione aveva lavorato moltissimo per concludere in maniera positiva, tanto che in particolare per il fondo di sostegno, già il 15 maggio 2009 avevamo firmato insieme alle altre OO.SS. l'accordo di applicazione. Non essendo stata accettata la separazione degli argomenti l'OrSA ha deciso per la non firma complessiva. Per fare ulteriore chiarezza occorre indicare le specifiche motivazioni sulla riorganizzazione cargo che ha visto il nostro dissenso: *l'azienda ha presentato un piano di ristrutturazione sul quale sono mancatototalmente le contrattazioni. Nella cargo è stato previsto un taglio di circa 3.500 unità su 8.000 in organico, in assenza di un piano di rilancio concreto, o anche alla luce del fatto che nel 2005 la cargo effettuava circa 60 milioni di treni/Km ed oggi si attesterebbe sui 30/35 milioni di treni/Km.* Nello specifico di cargo, per quanto riguarda la polifunzionalità, va premesso il grave e colpevole ritardo con il quale l'Impresa ha deciso di affrontare il problema. Come SAPS, da quasi un lustro, abbiamo posto la questione del progressivo abbandono degli scali merci, delle esternalizzazioni delle attività di terra sempre strumentalmente motivate da un costo del lavoro fuori mercato e da una insufficiente produttività. Avessimo percorso la strada, oggi tardivamente imboccata, di una riorganizzazione di tali attività non saremmo davanti alla desertificazione degli Impianti merci ed in presenza di tante cooperative che svolgono operazioni di manovra con addetti privi di un contratto dignitoso e con una complessiva contrazione dei diritti e delle tutele. Il Sindacato si è sempre reso disponibile al confronto su questi temi e ancor oggi chiediamo di ragionare, senza pregiudiziali, su una polifunzionalità mirata al mantenimento dei livelli occupazionali e delle capacità produttive di Cargo. L'accordo del 17 novembre, dunque, va valutato come un tentativo di fare un passo avanti, ma deve essere accompagnato da una trattativa seria su quali impianti poter impiegare il Tecnico Polifunzionale. Non possiamo cioè pensare ad una utilizzazione generalizzata perché il rischio è che, su scali e raccordi nei quali è già saturata la prestazione lavorativa del Tecnico di Manovra, del Formatore e del Verificatore, si carichino sugli addetti la summa di queste attività con obiettivi problemi di sicurezza e di qualità del servizio offerto. Altro elemento, che come SAPS riteniamo debba essere attenzionato, è quello legato all'indennità di utilizzazione professionale: ai Tecnici Polifunzionali che provengono dal settore Manovra va per noi riconosciuta una indennità che consideri l'oggettivo aggravio dell'orario, che passa da 34 a 36 ore settimanali. La questione è stata già posta al tavolo di trattativa e nuovamente sottolineata dall'OrSA con una nota formale che chiede di integrare l'accordo del 17 novembre. Chiediamo dunque - senza preconcetti - che venga fatta chiarezza sull'utilizzazione, sui carichi di lavoro e sulle competenze di questo nuovo profilo.

CONTINUA DA PAG. I

La giungla dei diritti e dei trattamenti poi, appare ancora più intricata e complessa, se si vanno a considerare le tipologie dei contratti di assunzione dei Lavoratori; c'è di tutto: dal tempo indeterminato a quello meno tutelato. Sino ad oggi il Sindacato è stato sempre condizionato, nella contrattazione, dalla preponderante presenza di lavoratori e dirigenti/quadri sindacali dipendenti della società FS. Nel senso che la contrattazione con le altre imprese soffriva delle rivendiche proprie del mondo del Gruppo FS. Ciò condizionava e condiziona in modo pregnante, particolarmente le attività di condotta...del tavolo, in quanto avversava e avversa qualunque mutamento normativo in altre aziende, prescindendo dal considerare se tale mutamento normativo potesse migliorare le condizioni di lavoro dei rispettivi dipendenti, che hanno trattamenti meno favorevoli di quelli dei dipendenti FS. Ci poniamo qualche quesito: la nostra Organizzazione, così com'è, ha quel connotato, quella vocazione, che dalla sua nascita abbiamo pensato di imprimere? ...le nostre norme statutarie, da questo punto di vista, sono adeguate? ...per la complessità del sistema del trasporto ferroviario liberalizzato, le Segreterie Regionali e, quindi, il territorio, non debbono avere un ruolo in quanto soggetti rappresentativi delle realtà territoriali in presenza di aziende che hanno le sedi nelle località più disparate? Certo la nostra sola ed isolata rivendicazione della **clausola sociale** e del **contratto unico** possono essere la risposta a questi quesiti ma, per ora, il CCNL della Mobilità non può essere la risposta, ma solo l'inizio di un percorso che dovremo sperare porti alla soluzione che ci siamo dati per obiettivo. Il tema, tutt'ora aperto, del sostegno del contratto per il tramite di un provvedimento legislativo che lo renda obbligatorio per tutte le imprese ferroviarie, dovrebbe trovare la sua definizione. Le nostre considerazioni non possono esimerci dal valutare quanto sta accadendo al trasporto ferroviario esercitato da Trenitalia, principale impresa di trasporto nazionale, in tutti i suoi segmenti: passeggeri - regionale e merci. In particolare *Passeggeri lunga percorrenza*, cosiddetto trasporto universale, che prevedibilmente subirà dei tagli per effetto della manovra finanziaria del Governo. Inoltre sulla relazione Torino - Milano, la nuova Impresa Ferroviaria Arenawais, da poco in esercizio, che sottrae sicuramente quote di mercato a Trenitalia. Anche per l'*Alta Velocità*, che dal prossimo settembre 2011 vedrà l'entrata in esercizio del competitor privato NTV, è prevedibile vengano sottratte fette di mercato a Trenitalia, attualmente unico operatore.

Nel *Trasporto regionale*, con la norma che consente alle regioni di indire le gare per anni 6 + 6, e nonostante siano stati sottoscritti gli accordi con la maggioranza di esse, non possiamo non ricordare che già esistono iniziative da parte delle regioni stesse che porteranno sicuramente a riduzioni di risorse; oltre che produrre importanti ridimensionamenti dei servizi contrattati. Questi provvedimenti avranno, a loro volta, significative e negative ricadute sulla Divisione Passeggeri Regionale. Una prima valutazione negativa dobbiamo farla sulla questione attivata in Lombardia, dove la società di trasporto regionale fs assieme a quella del TPL (Le Nord), hanno conferito alla neo-costituita impresa asset e, soprattutto, personale cui si applicano differenti contratti di lavoro.

Che la *Cargo* è una Divisione che a causa della dissennata politica di trasporto adottata dalla Società FS, cancella relazioni di trasporto cedendo ad altri concorrenti, ed alla gomma in particolare, quote di mercato, depotenziando così il suo reticolo produttivo. Il Governo non interviene su quanto sta accadendo. Ciò è tanto più grave in quanto il trasporto che perde Trenitalia, non va solo ai concor-

renti su rotaia, ma va a rafforzare il già ingombrante e inquinante trasporto gommato, per altro ampiamente sovvenzionato. Questo insieme di situazioni non può lasciare indifferente il Sindacato, anzi dovremo porre noi la questione, sapendo che le soluzioni ipotizzabili comporteranno per l'OrSA un'assunzione diretta di responsabilità. Diverrà improcrastinabile, per il nostro Sindacato, che ci si assuma la responsabilità di aprire una vertenza, prescindendo dagli aspetti meramente corporativi, ed occorrerà che sia accompagnata da una denuncia all'opinione pubblica sullo stato di abbandono, sulla scelta e decisione societaria fs di chiudere il trasporto merci in Italia.

Occorrerà coniugare gli aspetti della sicurezza a quelli della polifunzionalità delle mansioni. Con NTV siamo impegnati in un negoziato finalizzato a costruire, nell'ambito dell'area dell'applicazione del contratto della mobilità, un contratto collettivo aziendale per i lavoratori dipendenti a cui, attualmente, viene applicato il contratto del commercio.

Le condizioni che si stanno determinando in NTV si possono descrivere sinteticamente nel seguente modo:

- sarà l'unica società di treni ad alta velocità, ad esclusivo capitale privato e, per questo, rappresenterà una grande novità nel sistema del trasporto ferroviario europeo;
- si prevede l'assunzione a tempo indeterminato di oltre mille lavoratori/lavoratrici, prevalentemente di età fra i 24 e 25 anni, con trattamenti economici e normativi non certamente disprezzabili, specie se si considera che stiamo parlando di un'impresa ferroviaria pronta ad iniziare l'attività e con prospettive di crescita importanti;

Il nostro interrogativo, in questa trattativa, dovrà essere il seguente: vogliamo dare a questi lavoratori un contratto che sta nell'alveo del CCNL della Mobilità o lasciare che a questi lavoratori continui ad applicarsi il contratto del commercio?

L'OrSA, con la nuova organizzazione e con una linea politica confacente al nuovo mondo del trasporto deve decidere se essere, come, essere protagonista nel mondo del trasporto ferroviario. La nostra ambizione di essere Sindacato protagonista, rivolta a tutto il sistema del trasporto ferroviario, non può più prescindere dall'assunzione di responsabilità. Assunzione di responsabilità vuol dire definire obiettivi, strategie, alleanze! Ritenerne di essere autosufficienti, prescindendo dalle altre presenze nel sistema delle Relazioni Industriali, può essere un atto di presunzione temerario, specie in un sistema relazionale dove gli spazi del conflitto si riducono sempre di più. Bisogna fare i conti con la liberalizzazione, anche se non l'abbiamo voluta, richiesta, tanto meno approvata.

Il sistema relazionale è mutato: nella prospettiva i contratti collettivi nazionali lasceranno spazi significativi alla contrattazione aziendale e sarà la realtà in cui ci dovremo muovere; ne è testimone la vicenda Alitalia, quella dei Metalmeccanici, dei lavoratori della Tirrenia e, non va sottovalutato, che sul mondo dei trasporti incombe una legge finalizzata a comprimere ulteriormente gli spazi dell'esercizio del diritto di sciopero. La prospettiva non può essere quella di lasciare ad altri il compito di scegliere per noi, per poi assumere atteggiamenti auto assolutori.

Il Contratto della Mobilità pone la tematica di strutturare meglio la rappresentanza del TPL nell'ambito dell'Organizzazione. La nostra crescita nel mondo del gommato necessita di nuove scelte organizzative. Per cui occorre considerare il conferimento alle strutture territoriali delle capacità e delle risorse per affrontare le nuove sfide che si sposteranno sempre più sul territorio.



La Nostra Stazione
Organo Periodico del S.A.P.S.-Or.S.A.

Direzione Redazione Amministrazione:
Via del Castro Pretorio, 42 (int. 10) - 00185 Roma
Tel./Fax 0644 57261 - Tel. e Fax FS. 970 66992
Reg. Trib. di Roma N. 397 del 28-07-9
Posta elettronica: saps.orsaferrovie@sindacatoorsa.it
saps@saps.191.it
www.sapsorsa.it

Internet:

Fotocomposizione e Stampa:
Tipolitografia ERREPI - Via Castellana, 50 - Riese Pio X (TV)
Tel. 0423 746276 - Fax 0423 746663 - E-mail: prberno@tin.it

Direttore: Giuseppe Maltese

Direttore Responsabile: Gianfranco Antoniali

Collaborano: Antonio Boncorta, Franco Giorgianni e Alessandro Trevisan

Chiuso in Tipografia: 30-11-2010