

C.C.N.L. 23-07-1976

Testo unico modificato integrato e aggiornato dai successivi accordi e contratti nazionali (1976-1989) degli autoferrotranvieri, internavigatori e autolinee in concessione

## **C.C.N.L. 23 luglio 1976**

### **Testo unico modificato integrato e aggiornato dai successivi accordi e contratti nazionali (1976-1989) degli autoferrotranvieri, internavigatori e autolinee in concessione**

-----

---

#### Titolo I

#### **Art. 1**

##### *Campo di applicazione del contratto (testo 12 luglio 1985)*

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

Esso contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie che formano oggetto di regolamentazione nello stesso e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme relative ai predetti istituti e materie che erano disciplinate da precedenti accordi e contratti collettivi nazionali di categoria, salvo il caso di espresso rinvio da parte di disposizioni del presente contratto.

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

##### *Nota a verbale ANAC*

Le parti concordano che, per i dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee, il presente contratto, a termine del 2° comma dell'articolo 1 con le decorrenze e fino alle scadenze precisate, modifica, per i contenuti non espressamente prorogati, l'accordo ponte 23-7-1973 e successivo protocollo di intesa tra OO.SS. e Governo dell'1-7-1974, entrambi sostitutivi dall'1-1-

1976 dei contratti di settore del 10-12-1970 e precedenti.

Resta comunque fermo ed invariabile fino al 31-12-1975 quanto attuato sino a tale data nelle varie regioni in relazione all'accordo ponte, al protocollo di intesa recepiti per accordi sindacali e alle diverse regolamentazioni intervenute per effetto di particolari leggi regionali.

-----

---

## **Art. 2**

### *Istituti riservati all'area nazionale (testo 12 luglio 1985)*

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti:

- anzianità di servizio;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione conglobata e relativi parametri;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di contingenza;
- competenze accessorie unificate;
- nuovo 3° elemento salariale;
- criteri generali sulle competenze accessorie;
- criteri generali sulla produttività;
- indennità sostitutiva di mensa;
- trattamenti sostitutivi;
- mensilità aggiuntive;
- trasferte, diaria ridotta;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- festività;

- traslochi;
- trattamento di fine rapporto e trattamento di buonuscita;
- diritti sindacali;
- appalti e assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- benemerienze nazionali;
- congedo matrimoniale;
- apprendistato (trattamento economico e normativo);
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- trattamento di malattia;
- quadri;
- criteri generali sul rapporto part-time.

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

-----

---

### **Art. 3**

#### *Area aziendale (testo 12 luglio 1985)*

Sono propri del livello aziendale:

- a) tempestiva informativa sulle proposte di variazione dei programmi di esercizio da dare dalle azienda alle R.S.A. delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti;
- b) fattiva e concreta partecipazione delle R.S.A. e delle articolazioni territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali con il fine di realizzare la migliore efficienza dei servizi forniti alla collettività.

In tale ambito le aziende si impegnano a fornire, nel corso di apposito incontro annuale, informazioni preventive in ordine a:

- piani di riorganizzazione, ristrutturazione, risanamento, potenziamento dei servizi, anche in rapporto alle proposte che le aziende avanzano agli enti competenti in merito all'assetto del territorio, ai piani regolatori, alla viabilità, al traffico ed alla priorità per il pubblico trasporto;

- programmi di investimento in rapporto ai contributi derivanti dal Fondo nazionale trasporti ed i finanziamenti previsti per le ferrovie concesse e gestioni governative;

c) preventivo e periodico esame tra le aziende e le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sui problemi relativi alle condizioni ambientali, ai ritmi e turni di lavoro, alla medicina preventiva ed infortunistica, all'epoca di godimento delle ferie, alla disciplina del godimento del diritto allo studio, alla partecipazione consultiva nelle commissioni di concorsi e prove d'arte per promozioni ed avanzamenti, all'istituzione di corsi di formazione e riqualificazione professionali, alla disciplina dello straordinario nei limiti previsti dal successivo art. 36, all'accertamento dei posti di lavoro in organico, disponibili o che si possano rendere disponibili, ai fini dell'assegnazione e diversa qualifica dei lavoratori divenuti permanentemente inabili al servizio delle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, in applicazione delle norme di legge in materia, all'assegnazione a diverse mansioni dei lavoratori divenuti temporaneamente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, secondo giudizio medico reso nelle forme di legge;

d) esame congiunto fra le aziende e le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, delle proposte di formulazione dei regolamenti per le promozioni e gli avanzamenti da sottoporre, ove necessario, agli organi competenti;

e) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti sui seguenti istituti nei limiti di applicabilità degli stessi istituti come regolamentati dagli articoli di seguito richiamati: nastro lavorativo, numero e durata delle riprese, intervalli fra le riprese, modalità di cambio, tempi accessori, per il personale viaggiante e graduato (art. ...), eccedenze nastro lavorativo (art. ...), trattamento economico ai guardabarriere (art. ...), indennità di trasferta (art. ...), fornitura dell'alloggio e corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio (art. ...), attuazione delle procedure per l'adozione del sistema ad agente unico (art. ...);

f) accordi integrativi aziendali fra le Organizzazioni sindacali che rappresentano le aziende e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti dei lavoratori, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 6.

#### *Nota a verbale*

Per le Aziende associate alla FENIT il trattamento dei guardabarriere costituisce oggetto di apposite intese aziendali tra l'Organizzazione che

rappresenta le Aziende e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

-----

---

## Titolo II

Orario di lavoro - Ferie <sup>(1)</sup>

### **Art. 4/A**

*Orario di lavoro (Norme per le Aziende associate alla Federtrasporti)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'orario di lavoro del personale operaio è fissato in 40 ore settimanali.

Nell'orario predetto sono compresi gli eventuali tempi accessori

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

L'orario di lavoro del personale impiegatizio è fissato in ore 39 settimanali.

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

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

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

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

#### **4/A.6 - Controversie.**

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

-----

(1) Vedi art. 4 CCNL 12 luglio 1985.

---

### **Art. 4/B**

*Orario di lavoro (Norme per le aziende associate alla Fenit)*

Ferme restando le vigenti norme di legge e di contratto collettivo aziendale sui turni ed orari settimanali di servizio - rispetto alle quali nulla è innovato - l'orario di lavoro settimanale resta fissato, in relazione alle norme anzidette e in 40 ore di lavoro effettivo.

-----

---

### **Art. 4/C**

*Orario di lavoro (Norme per le Aziende associate all'A.N.A.C.)*

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

La durata dell'orario di lavoro del personale di ogni ordine e grado è fissata in ore 6,40 giornaliere o 40 ore settimanali.

In caso di prestazione di lavoro in limite eccedente quello sopra indicato si

applicano le disposizioni di cui al successivo art. 17.

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

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

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

-----

---

### **Art. 4/D**

#### *Orario di lavoro (C.C.N.L. 12 luglio 1985)*

Dal 1° luglio 1986 l'orario di lavoro settimanale resta fissato in 39 ore di lavoro; a tale misura sono rapportate le previsioni degli articoli 4/A, 4/B, 4/C, del C.C.N.L. 23 luglio 1976 le cui formulazioni restano in vigore.

L'onere ricade nei limiti di spesa previsti dalla legge finanziaria per gli anni 1986 e 1987.

Eventuali riduzioni dell'orario di lavoro stabilite da accordi interconfederali o di analogo livello, che sopravvengano in corso di vigenza del presente contratto, assorbono la riduzione dell'orario di lavoro ed il relativo onere come previsti dal presente articolo.

#### **Orario di lavoro (C.C.N.L. 2 ottobre 1989)**

Le parti si danno atto della opportunità di riesaminare la materia dell'orario di lavoro, per una sua adeguata razionalizzazione, anche al fine di pervenire ad una riduzione dell'orario di lavoro.

A tali fine, le parti si impegnano a definire la normativa a partire dal 1992.

-----

---

### **Art. 5**

#### *Ferie*

A partire dal 1° luglio 1981, gli agenti avranno diritto ad un periodo annuale

di ferie, con la corresponsione della retribuzione normale di cui all'ultimo comma del precedente art. 1, nelle seguenti misure:

- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
- 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti inquadrati nei livelli 1°, 2°, e 3°.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Nota*

Ferie e permessi per festività soppresse vedi accordi Cispel-Anac-Fenit.

-----



## Titolo III

**Art. 6***Struttura della retribuzione*

A decorrere dal 1° gennaio 1980, la struttura della retribuzione mensile sarà articolata come segue:

- 1) retribuzione conglobata, comprendente gli elementi di cui all'art. del presente accordo;
- 2) aumenti periodici di anzianità, quali definiti all'art. 7;
- 3) indennità di contingenza di cui all'art. 9 e 10;
- 4) competenze accessorie unificate;
- 5) indennità sostitutiva di mensa, ove corrisposta, nella misura prevista dall'ex art. 11 del C.C.N.L. 23 luglio 1976;
- 6) assegni ad personam eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo;
- 7) trattamenti sostitutivi;
- 8) indennità (saltuarie e variabili);

Gli elementi retributivi, di cui ai precedenti nn. 1), 2), 3), 4), 5), 6) e 7), costituiscono la «retribuzione normale» e sono corrisposti per 14 mensilità.

C.C.N.L. 28 luglio 1989 Retribuzione conglobata: a decorrere dal 1-9-1989 la retribuzione conglobata per i vari livelli è costituita dalla retribuzione di livello di cui alla colonna B della tabella allegata n. 1 del C.C.N.L. 28 luglio 1989.

La struttura della retribuzione di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 12-3-1980, è integrata e/o modificata come segue:

- gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati sulle retribuzioni conglobate di cui alla colonna B) della tabella allegata n. 1;
- le competenze accessorie unificate sono individuate negli eventuali valori residui ottenuti a seguito dell'utilizzo del «3° elemento salariale». I valori retributivi sono quelli riferiti al livello di provenienza ex lege 1-2-1978, n. 30, ed ex C.C.N.L. 23-7-1976 secondo il parametro (100-200) e restano espressi in cifra fissa. Ove i valori siano espressi in percentuale, la stessa sarà riproporzionata sulle nuove retribuzioni conglobate;
- i trattamenti sostitutivi comprendono anche i valori di cui al punto n. 4 del

C.C.N.L. 28 luglio 1989;

- il nuovo 3° elemento salariale è quello precisato al precedente punto n. 3 del C.C.N.L. 28 luglio 1989;

- l'indennità di funzione per i quadri;

- indennità di mensa di cui al punto 8 del C.C.N.L. 28 luglio 1989;

- i valori retributivi dei compensi e delle indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni, di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 12-3-1980, così come modificato dal C.C.N.L. 17-6-1982, eventualmente residui a seguito dell'utilizzo del «3° elemento salariale», sono quelli riferiti al livello di provenienza ex lege 1-2-1978, 30 ed ex C.C.N.L. 23-7-1976 e restano espressi in cifra fissa. Ove i valori siano espressi in percentuale, la stessa sarà riproporzionata sulla relativa base di calcolo.

-----

---

## **Art. 7**

### *Aumenti periodici di anzianità*

Sulla retribuzione minima conglobata di ciascun livello sono calcolati aumenti periodici di anzianità, ciascuno da corrispondersi per ogni biennio di anzianità di servizio e per una percentuale globale del 30% ripartita in 6 aumenti biennali del 5%.

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione presso l'azienda indipendentemente dalla categoria di inquadramento (ruolo o avventizio) con l'esclusione dal computo dei singoli periodi di avventiziato precedenti quello in cui il rapporto di lavoro diventa continuativo.

-----

---

## **Art. 8**

### *Trattamento in caso di promozione*

In caso di avanzamento, di passaggio o di cambi di qualifica anche nell'ambito dello stesso livello, l'agente conserverà il numero di A.P.A. già acquisiti nella qualifica di provenienza nonché le frazioni di biennio già maturate.

-----

**Art. 9 e 10***Indennità di contingenza*

Vedi [legge 26 febbraio 1986, n. 38](#).

-----

---

**Art. 11***Indennità sostitutiva di mensa*

Le aziende, presso le quali non esiste la mensa o l'indennità sostitutiva di questa, corrispondono a ciascun agente per tale titolo una indennità minima mensile pari all'importo dell'1,50% della somma risultante alla fine di ogni bimestre dalla media ponderale delle retribuzioni mensili minime conglobate previste per tutti i loro dipendenti.

(1) La cifra dell'1,50% è stata riproporzionata ai nuovi valori previsti dal C.C.N.L. 17-6-1982.

(2) Nota a verbale ANAC: Per il settore ANAC si è concordato che l'ammontare della indennità venga fissato annualmente anziché bimestralmente.

**Indennità di mensa (C.C.N.L. 28 luglio 1989)**

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

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

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

-----

---

**Art. 12***Trattamenti sostitutivi (Art. 4-bis C.C.N.L. 1980)*

A decorrere dall'1-1-1980, confluiranno nella voce «trattamenti sostitutivi» gli elementi retributivi previsti dal successivo art. 12 bis, non trasferiti nelle

competenze accessorie unificate, di cui all'art. 6.

I trattamenti sostitutivi saranno corrisposti agli agenti in servizio che ne abbiano maturato il diritto nella qualifica di appartenenza al 31 dicembre 1979 e non saranno soggetti ad alcun assorbimento.

#### *Nota a verbale*

Le parti convengono che i trattamenti sostitutivi di cui al presente articolo vengano estesi, ove dovuti, agli agenti assunti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1980 e il 31 marzo 1980.

Tali trattamenti saranno estesi anche agli agenti assunti successivamente alla data del 31-3-1980, in base a graduatorie di concorsi pubblici formate ed approvate antecedentemente all'1° gennaio 1980.

-----

---

### **Art. 12 bis**

#### *Superamento e trasformazione dei trattamenti introdotti aziendali in difformità e/o in eccedenza rispetto al trattamento nazionale*

Le parti stipulanti, al fine di promuovere uniformità di trattamenti e di realizzare i principi posti a base della ristrutturazione del salario, demandano alle rispettive organizzazioni sindacali competenti per la contrattazione in sede aziendale, il compito di procedere alla modifica ed all'adeguamento, al presente accordo, degli accordi aziendali concernenti trattamenti introdotti aziendali in difformità e/o in superamento del trattamento nazionale, rispetto agli istituti riservati all'area nazionale, di cui all'art. 2 del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

A tal fine, con effetto dall'1-1-1980, tutte le retribuzioni saranno articolate in 14 mensilità, con conseguente superamento e trasformazione dei trattamenti aziendali stabiliti in difformità e/o in superamento delle 14 mensilità previste dal contratto nazionale.

Saranno inseriti nelle competenze accessorie unificate, di cui al precedente art. 6, i seguenti elementi retributivi secondo le misure in atto aziendali alla data del 31-12-1979:

- a) i ratei delle mensilità, dei premi, delle gratifiche e di tutte le altre erogazioni annuali eccedenti la 14a mensilità;
- b) l'eventuale eccedenza derivante dai trattamenti aziendali riguardanti l'indennità sostitutiva di mensa rispetto al valore stabilito dall'art. 11 del C.C.N.L. 23 luglio 1976, riproporzionato in relazione alle retribuzioni conglobate.

c) gli altri eventuali trattamenti, consistenti nell'erogazione di emolumenti corrisposti a tutti i dipendenti od agli appartenenti ad uno stesso livello o qualifica, che non determinino differenziazioni individuali, qualora tali trattamenti siano costituiti da una parte fissa e comune a tutti i dipendenti od agli appartenenti ad uno stesso livello o qualifica e da una parte variabile individualmente, si farà luogo all'inserimento nelle competenze accessorie unificate di cui all'art. 6 solo della prima parte (fissa e comune), mentre la seconda parte (variabile) confluirà nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 12.

Confluiranno altresì nei trattamenti sostitutivi di cui all'art. 12 gli importi, riferiti agli elementi retributivi di cui alla precedente lettera a), che verranno a maturazione a partire dall'1-1-1980, in relazione agli scatti di anzianità ed all'indennità di contingenza.

Saranno inoltre inserite nei trattamenti sostitutivi anche le somme corrispondenti ai valori che matureranno per effetto dei ricalcoli delle competenze accessorie, di cui all'art. 6.

I trattamenti sostitutivi saranno determinati, per la parte da maturare, facendo riferimento alle basi di calcolo, alle misure e ai tempi in atto aziendalemente alla data del 31-12-1979, fatta salva l'attribuzione dei valori relativi ai punti dell'indennità di contingenza che scatteranno successivamente a tale data.

La modifica e l'adeguamento, previsti dal presente articolo, saranno stabiliti in sede aziendale, dalle organizzazioni sindacali, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Copia di tali accordi, corredati delle relative tabelle, dovrà essere trasmessa alle organizzazioni sindacali nazionali. In mancanza di accordo a livello aziendale, la definizione di tale questione sarà demandata alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo che, con la presenza delle aziende e dei sindacati competenti, dovranno provvedervi entro i tre mesi successivi alla predetta scadenza.

#### *Nota a verbale*

Le parti convengono che, fino a quando aziendalemente non sarà stata applicata la ristrutturazione della retribuzione verranno corrisposti agli aventi diritto, ove previsti ed alle normali scadenze, le mensilità, i premi, le gratifiche ed ogni altra erogazione annuale eccedente la quattordicesima mensilità.

Tali erogazioni saranno conguagliare al momento della definizione della ristrutturazione della retribuzione.

-----

---

### **Art. 13**

### *Competenze accessorie, premi, indennità varie*

A tutti gli agenti spettano competenze accessorie.

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

Ad ogni agente deve comunque essere assicurato, a titolo di competenze accessorie, un minimo del 5 per cento della propria retribuzione mensile minima conglobata.

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

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

#### *Nota*

Il riferimento alla garanzia del 5% minimo è stata modificata dagli accordi del 17 giugno 1982 e 12 luglio 1985.

-----

---

### **Art. 13-bis**

#### *Normativa in vigore per la contrattazione integrativa aziendale - C.C.N.L. 12 giugno 1982*

Le parti, in considerazione della centralità ed essenzialità dei servizi di trasporto e per la funzione sociale che questi assolvono per la collettività, impegnano le rispettive istanze locali ed aziendali ad attuare tutti gli interventi necessari per un reale, effettivo incremento dell'efficienza, economicità ed efficacia del servizio pubblico gestito.

In particolare, dovranno essere realizzati interventi tali da conseguire, nell'arco di validità del presente contratto, incrementi di produttività aziendale almeno del 15% complessivo, rispetto ai livelli del biennio 1980/1981; gli incrementi di produttività riscontrati saranno destinati, per singole quote prevalenti, al risanamento del bilancio e agli investimenti nonché, per la restante quota, al miglioramento delle condizioni ambientali di lavoro e del trattamento dei dipendenti.

Per la definizione delle modalità di accertamento degli incrementi di produttività, le parti stipulanti si incontreranno entro la fine del corrente anno 1982.

In questo quadro si realizzerà l'attestazione a 39 ore dell'orario contrattuale nazionale di lavoro, nel corso del prossimo contratto collettivo.

Gli interventi sull'organizzazione del lavoro, volti al fine che precede, potranno riguardare, tra l'altro: l'introduzione di innovazioni tecnologiche, la concentrazione di servizi interni, la dislocazione dei centri operativi, l'istituzione o l'estensione - previo accordo aziendale e, nei limiti delle vigenti disposizioni ministeriali e contrattuali nazionali - dell'agente unico sulle linee urbane ed extraurbane, l'abbinamento delle professionalità, la formazione e l'articolazione dei turni di servizio.

Ferme restando le norme di legge vigenti, particolare cura dovrà essere rivolta al superamento del problema dei lavoratori non più idonei alle mansioni della qualifica, recuperando posti di lavoro alla produzione, sviluppando la riqualificazione professionale, ricorrendo anche alla mobilità aziendale ed esterna.

### **Accordo nazionale 20 maggio 1983**

#### *Applicazione delle norme del contratto 17 giugno 1982, relative alla produttività*

In applicazione dell'accordo nazionale 17 giugno 1982, le parti concordano che gli accordi integrativi aziendali possono essere sottoscritti soltanto nei limiti degli incrementi di produttività derivanti dall'attuazione di uno o più progetti.

Conseguentemente si conviene di dare avvio, in sede aziendale, alla definizione concordata di interventi atti a realizzare i suddetti progetti finalizzati a risultati economici positivi che saranno verificati annualmente sulla base dei livelli di produttività relativi al biennio 1980/1981.

La quota di risultato economico positivo destinata al miglioramento del trattamento dei dipendenti verrà erogata attraverso compensi e/o indennità, nei limiti di recupero di produttività realizzato aziendali.

Tale quota dovrà portare risultati favorevoli anche per i lavoratori delle aziende che hanno già realizzato elevata economicità di gestione.

Gli accordi integrativi aziendali scadranno il 30 giugno 1986.

### **Dichiarazione allegata del Ministro dei trasporti C.C.N.L. 12 luglio 1985**

Il Ministro dei trasporti si impegna a verificare la sussistenza delle condizioni previste dai contratti nazionali perché la contrattazione possa

svolgersi in sede aziendale e dichiara che assumerà tutte le necessarie iniziative affinché costi aggiuntivi di gestione conseguenti alla inosservanza dei contratti nazionali non siano ammessi a copertura attraverso sovvenzioni pubbliche di qualsiasi natura.

### **Contrattazione aziendale (C.C.N.L. 28 luglio 1989).**

Secondo quanto convenuto col verbale d'intesa 3 luglio 1989, sottoscritto davanti al Ministro dei Trasporti, le parti si impegnano a definire entro il 31-12-1989 gli indirizzi ai quali dovrà uniformarsi la futura contrattazione in sede aziendale.

-----

---

#### **Art. 14**

##### *T.U. - Elementi distinti dalla retribuzione*

Assorbito dall'art. 2 C.C.N.L. 1980

-----

---

#### **Art. 15**

##### *Retribuzione giornaliera ed oraria*

Gli importi giornalieri della retribuzione nelle distinte nozioni previste dall'art. 6, dell'indennità di contingenza di cui all'art. 9 e 10 dei compensi di cui all'art. 12, si determinano dividendo per 30 i rispettivi importi mensili.

Gli importi orari della retribuzione di cui all'art. 6, dell'indennità di contingenza di cui all'art. 9 e 10 dei compensi di cui all'art. 12, si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale.

-----

---

#### **Art. 16 (\*)**

##### *Festività nazionali ed altre ricorrenze festive*

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli artt. 1 e 2 (escluse le domeniche) della [legge 27 maggio 1949, n. 260](#) e quello del Santo Patrono,



per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.

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

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

Ai lavoratori che prestano la loro opera in giornate di festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale o periodico), fermo restando l'obbligo dell'azienda di far godere il riposo in altro giorno, spetta il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

#### *Nota*

(\*) In materia di giorni festivi sono state dettate nuove disposizioni dalla [legge 5 marzo 1977 n. 54](#) (pubblicata nella G.U. n. 63 del 7 marzo 1977).

-----

---

#### Accordi e leggi modificative e integrative in materia di festività nazionali

Il 27 luglio 1978 in Roma, tra la Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici degli Enti locali (CISPEL) e la Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL:

- vista la [legge 5 marzo 1977 n. 54](#), recante disposizioni in materia di giorni festivi;

- considerate le finalità della medesima legge, volta a rimuovere le incidenze negative delle festività infrasettimanali sulla produttività aziendale;

- tenuto conto della natura dei pubblici servizi e degli oneri incombenti a tale titolo sulle aziende degli Enti locali, dovendo assicurare la più completa ed efficiente funzionalità del servizio anche nelle giornate già considerate festive, sicché non trovano realizzazione nei confronti delle suddette aziende le finalità perseguite dalla legge anzidetta;

- atteso che le Imprese pubbliche in parola potranno, d'intesa con le Organizzazioni dei lavoratori, ricercare soluzioni che, attraverso l'organizzazione dei servizi, la loro frequenza e intensità e l'opportuno avvicendamento e utilizzazione del personale fino alla dispensa dal servizio

per l'intera giornata, consentano di contenere i costi di esercizio nelle giornate già considerate festive,

si è convenuto quanto segue

### **Art. 1**

A compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, sono attribuite annualmente ai dipendenti delle imprese pubbliche degli enti locali due giornate di ferie o congedo, da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di categoria, ed ulteriori quattro giornate di permesso retribuito.

Per quanto attiene alla 7a festività soppressa, essendo sorta controversia, le parti si impegnano ad incontrarsi entro il prossimo mese di settembre per definire le condizioni e i gruppi di personale per i quali sia da riconoscersi l'ulteriore giornata di permesso retribuito.

I permessi retribuiti previsti dai commi che precedono sono assegnati dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio da verificarsi con le R.S.A..

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

Il presente accordo ha validità per l'anno 1978 ed i relativi benefici sono attribuiti proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'anno stesso; se non disdetto almeno 3 mesi prima del 31-12-1978 l'accordo si intenderà prorogato di un anno e così di seguito per gli anni successivi.

### *Norma transitoria*

Le giornate di dispensa dal servizio fruite dai lavoratori interessati in coincidenza di giorni già considerati festivi e non più tali, nel periodo intercorso tra l'inizio dell'anno 1978 e la data del presente accordo, sono conteggiate a scomputo dei benefici di cui all'accordo stesso, a meno che non fossero imputabili a riposo settimanale anche se compensativo.

### **Art. 2**

Per l'anno 1977 le parti confermano la validità delle istruzioni fornite alle Aziende pubbliche degli Enti locali dalla CISPEL con le proprie circolari.

-----

### **Accordo 14 novembre 1978**

Tra la Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici degli Enti locali (CISPEL) e la Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL.

- Visto l'accordo interconfederale del 27 luglio 1978 con il quale si è provveduto a regolamentare nel settore delle imprese pubbliche degli enti locali il regime sostitutivo delle festività soppresse, avuto riguardo alla natura, alle esigenze ed agli oneri dei pubblici esercizi;
- considerata la controversia insorta con le OO.SS.LL. circa la sorte della 7a festività non altrimenti recuperata o compensata;
- tenuto conto dell'impegno a definire la questione contenuta nel citato accordo interconfederale con riguardo ai gruppi di personale ed alle condizioni in base alle quali sia da riconoscere un'ulteriore giornata di permesso retribuito;
- valutate le specifiche condizioni di lavoro delle diverse categorie interessate e le modalità di articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro,

si è convenuto quanto segue:

ad integrazione e completamento dell'accordo interconfederale citato in premessa:

- Al personale che, per effetto delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, fruisce annualmente di non più di 74 giornate di riposo e/o di non prestazione, è attribuita una ulteriore giornata di permesso retribuito da usufruire secondo i criteri dello stesso accordo interconfederale.

-----

---

### **Accordo 27 febbraio 1979**

- la Federazione Nazionale Imprese Trasporti (FENIT);
- l'Associazione Nazionale Autoservizi in concessione (ANAC);
- la FIAI-CGIL;
- la FeNLAI-CISL;
- la FNAI-UIL;
- vista la [legge 5 marzo 1977, n. 54](#), recante disposizioni in materia di giorni festivi;

- considerate le finalità della medesima legge, volta a rimuovere le incidenze negative delle festività infrasettimanali sulla produttività aziendale;
- tenuto conto della natura dei pubblici servizi di trasporto e degli oneri incombenti a tale titolo sullo Stato, le regioni e gli Enti locali, dovendo assicurare la più completa ed efficiente funzionalità del servizio anche nelle giornate già considerate festive, sicché non trovano realizzazione nei confronti delle aziende del settore le finalità perseguite dalla legge anzidetta;
- atteso che le imprese in parola potranno, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, ricercare soluzioni che, attraverso l'organizzazione dei servizi, la loro frequenza e intensità e l'opportuno avvicendamento e utilizzazione del personale fino alla dispensa dal servizio per l'intera giornata, consentano di contenere i costi di esercizio nelle giornate già considerate festive.

Si è convenuto quanto segue.

#### **Art. 1**

A compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, sono attribuite annualmente ai dipendenti delle imprese aderenti all'ANAC ed alla FENIT due giornate di ferie o congedo, da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di categoria, ed ulteriori quattro giornate di permesso retribuito.

Al personale che, per effetto delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, fruisce annualmente di non più di 74 giornate di riposo e/o di non prestazione, è attribuita una ulteriore giornata di permesso retribuito.

I permessi retribuiti previsti dai commi che precedono sono assegnati dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio previa informativa alle R.S.A.

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

Il presente accordo ha decorrenza dall'1 gennaio 1979 e i relativi benefici sono attribuiti proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'anno.

-----

## **Art. 17**

### *Lavoro straordinario, festivo e notturno (C.C.N.L. 12-3-1980)*

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

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

Si considera lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 5 antimeridiane.

Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti adibiti a mansioni di «guardiano di notte».

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

La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere per tutte le aziende il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario (20%) e calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 6, ultimo comma del presente accordo, aumentata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 6, ultimo comma del presente accordo, aumentate dei ratei di 13° e 14° mensilità, sono rispettivamente fissate per tutte le aziende nel 10% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 15% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili.

Eventuali percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno, in atto presso le singole aziende in misura superiore a quelle previste dal presente articolo, saranno riproporzionate fino a concorrenza:

- in via immediata, con riferimento a tutti gli incrementi delle basi di calcolo, derivanti dall'applicazione del presente contratto;
- e, progressivamente nel tempo, con riferimento ad ogni ulteriore incremento della base di calcolo derivante sia dall'inserimento di nuovi elementi retributivi sia dall'aumento di quelli già inseriti (con esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità).

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

*Nota a verbale*

La delegazione sindacale dei lavoratori per quanto concerne il richiamo alle «leggi vigenti nel settore» al quinto comma del presente articolo, dichiara di riproporre l'eliminazione di detto richiamo in sede di trasferimento delle norme nel Testo Unico.

**A decorrere dall'1 gennaio 1984;**

elevazione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno:

- dal 10% al 20% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati - dal 15% al 30% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

-----

---

**Art. 18**

*Tredicesima mensilità*

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la 13a mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta.

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

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

-----

---

**Art. 19**

*Quattordicesima mensilità*

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

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

Gli agenti assunti prima del 30 giugno percepiscono i 12mi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 30 giugno percepiscono alla fine dello stesso anno i 12mi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre, sulla base dell'erogazione che, secondo i criteri di cui sopra, sarebbe loro spettata se fossero stati assunti prima del 30 giugno.

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

-----

---

## **Art. 20**

### *Indennità di trasferta (Federtrasporti - Fenit)*

1) Ogni agente che, per ordine ricevuto per ragioni di servizio debitamente riconosciute, deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, ha diritto a una indennità di trasferta che si compone di diaria e di pernottazione.

2) Per residenza si intende la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, l'impianto, l'officina, la tratta, ecc., a cui l'agente appartiene.

La specificazione degli elementi sopra indicati è stabilita aziendalimente tenendo presenti le particolari condizioni tecniche degli impianti.

3) La indennità di diaria è corrisposta come segue:

a) nelle ferrovie: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 7 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 4 ore, ma non le 7;

b) nelle linee di navigazione interna: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 8 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 5 ore, ma non le 8;

c) in tutti gli altri servizi: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 12 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 7 ore, ma non le 12.

Nessuna indennità di diaria è dovuta quando l'assenza dalla residenza sia inferiore alle durate minime sopra stabilite.

4) L'indennità di pernottazione è corrisposta quando l'agente rimane assente dalla residenza, ne parte o vi ritorna nell'intervallo di tempo dalle ore 22 alle 5 ed abbia titolo alla intera o alla parziale indennità di diaria.

5) Quando l'agente, per recarsi fuori residenza o per ritornarvi, si serva dei treni o delle corse, la durata delle assenze si misura sull'ora effettiva di partenza e di arrivo dei treni o delle corse stesse.

6) Le trasferte si liquidano per periodi di 24 in 24 ore, a decorrere dall'ora di partenza.

Quando l'agente si assenta dalla propria residenza più volte in uno stesso periodo di 24 ore, le durate delle assenze si cumulano, computando il periodo di 24 ore dall'ora di partenza per la prima missione. Per ogni periodo di 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

7) Al personale viaggiante di tutti i servizi extraurbani (ferrovie, tranvie, navigazione interna, ecc.) compete l'indennità di trasferta sin dal primo giorno solo quando venga comandato a prestare servizio in un deposito o rimessa diversi dai propri.

8) Il trattamento da farsi al personale dei servizi urbani, che venga distaccato ad altro deposito, rimessa, impianto, zona, ecc., è concordato aziendalmente. Esso non spetta al personale che effettui il servizio a rotazione tra le diverse zone.

9) L'indennità di trasferta è corrisposta all'agente in base alla qualifica di cui esplica le mansioni.

10) Non compete alcuna indennità di trasferta:

a) al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;

b) quando la distanza dalla residenza alla località della missione sia inferiore a tre chilometri, sempreché, tra questa e quella, esistano mezzi di trasporto che permettano all'agente, senza spese a suo carico, di raggiungere la propria residenza negli intervalli del turno di servizio purché almeno uno di questi raggiunga la durata di due ore.

11) L'indennità di trasferta è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- trasferta (diaria e pernottazione):	90%
- diaria interna:	50%



- diaria parziale:	15%
- pernottazione senza dormitorio:	40%
- pernottazione con dormitorio:	10%

12) Sono considerate aziendali le indennità da corrispondersi per le trasferte effettuate fuori dalla rete sociale oppure su linee distaccate da quella ove l'agente ha la propria residenza e per le trasferte nell'ambito della rete sociale, che si effettuino a distanza superiore a km. 90 dalla residenza.

13) Non sono considerati in trasferta gli agenti delle aziende disastrose i quali, a seguito della distruzione degli impianti o locali, debbano venir dislocati giornalmente per lavori di ricostruzione o per raggiungere la sede provvisoria cui sono adibiti, sempreché la azienda provveda a trasportarli a proprie spese dalla residenza al posto di lavoro e viceversa e corrisponda loro un compenso pari ad un terzo della diaria interna, per ogni giornata in cui avviene lo spostamento.

14) È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasferta in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

15) Nei confronti del personale degli autoservizi di linea extraurbani non trovano applicazione i punti 8, 13 e 14 che precedono.

-----

---

## **Art. 20/B**

*Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento (Norme per le aziende associate all'ANAC)*

### **1) Indennità di trasferta**

#### *A) Personale impiegatizio*

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

- a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% di 1/25 della retribuzione minima conglobata.

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

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

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

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

Può essere concordata localmente o aziendaliamente una diaria fissa.

#### *B) Personale viaggiante*

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

a) calcolo dell'indennità di trasferta:

- si effettua sulla base di 1/26° della retribuzione minima conglobata dell'operaio qualificato di cui alla tabella allegata al presente contratto, moltiplicata per coefficiente 1,6;

b) variazione dei punti di contingenza:

- in caso di variazione dei punti della indennità di contingenza, il ricalcolo sulla base delle variazioni relative, si effettuerà al termine dell'anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo;

c) variazione delle paghe tabellari:

- in caso di variazione delle paghe tabellari, il ricalcolo avverrà tenendo conto di tali variazioni di paga, con effetto dal 1° del mese successivo a quello in cui si è verificata la variazione;

d) corresponsione della indennità di trasferta:

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

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

consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;

2) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;

3) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 km calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;

4) al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza.

e) frazionamento della indennità di trasferta;

- nei casi di cui alla lettera d) l'indennità di trasferta, composta di tre frazioni di importo uguale, è corrisposta;

- nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;

- nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;

- nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a 7 ore e fino a 14 ore.

La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera d) del presente articolo quando l'assenza, limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purché detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19 e le 22 per il secondo pasto.

f) calcolo della durata di trasferta:

- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'onorario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso.

Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione della indennità di trasferta.

g) pernottamento:

- qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicuratosi dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di una frazione e, in una sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di L. 500.

#### h) servizi turistici:

- nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di L. 1.000 per ogni pasto.

i) altre modalità di calcolo e di corresponsione della trasferta sono le seguenti:

- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'articolo 21/B;

- al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera d) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'art. 21/B si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso articolo 21/B;

- per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore;

- nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'art. 17;

- in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfettario pari a:

- una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 8 a 12 ore;

- due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 12 a 18 ore;

- tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 18 a 24 ore;

- restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

## **2) Indennità di pernottamento**

L'indennità di pernottamento nella misura di 1/3 dell'indennità di trasferta di cui all'art. 20/B, compete al personale salariato costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la trasferta comprensiva della quota parte (1/3) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a L. 500.

*Nota a verbale*

Tale indennità assorbe la maggiorazione per lavoro notturno.

-----

---

## **Art. 21**

### *Indennità di diaria ridotta*

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

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

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

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

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

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

4) Le ore comprese tra la 1 e le 5 antimeridiane non sono computabili agli effetti della diaria quando si corrisponda l'indennità di pernottazione.

Nelle 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

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

5) Per la determinazione della residenza vale quanto detto al punto 2)

dell'art. 20.

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

### **Indennità di diaria ridotta (Federtrasporti e Fenit)**

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

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

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

-----

---

### **Art. 21/B**

#### *Indennità di diaria ridotta. (Norme per le aziende associate all'ANAC)*

Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trovi abitualmente nelle stesse località diverse dalla propria residenza, e che deve consumare uno o più pasti fuori dalla residenza medesima, percepirà, per ogni pasto, una indennità denominata «concorso pasti» di importo pari al 25% di una frazione dell'indennità di trasferta, calcolata come previsto all'art. 20/B.

L'indennità non è dovuta al personale che fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19 e le 22 per il secondo pasto permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.

L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa.

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

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

Il giorno 16 luglio 1987, presso la sede dell'A.N.A.C. in Roma, Piazza dell'Esquilino n. 29, tra l'A.N.A.C. in Roma, Piazza dell'Esquilino n. 29, tra l'A.N.A.C. e le Federazioni Sindacali Unitarie Autoferrotranvieri CGIL CISL, UIL si è convenuto quanto segue:

1) Le Parti contraenti allo scopo di superare i contrasti interpretativi sorti sul meccanismo di calcolo dell'indennità di trasferta e di diaria ridotta, di cui agli articoli 20/B e 21/B del C.C.N.L. 23-7-1976 che hanno prodotto una situazione caratterizzata dall'esistenza di diversi valori ai suddetti titoli, in attesa del riordino degli istituti suddetti tra tutte le Parti contraenti, come previsto dall'accordo nazionale 20 giugno 1986, convengono quanto appresso:

2) Ferma restando la rimanente normativa, vengono concordati come segue, dall'1-7-1987 e alle successive scadenze di seguito indicate, i valori dell'indennità di trasferta e dell'indennità denominata concorso pasti.

3) I valori in atto alla data odierna vengono distinti in due Gruppi:

Gruppo A e Gruppo B, a seconda che siano inferiori o pari (Gruppo A) ovvero superiori (Gruppo B) rispettivamente ai seguenti importi:

trasferta intera	33.500
2/3	22.300
1/3	11.200
concorso pasti	2.800

### **pertanto, dall'1-7-1987:**

- i valori di cui al Gruppo A andranno rispettivamente a:

trasferta intera	40.000
2/3	26.667
1/3	13.333
concorso pasti	3.333

- i valori di cui al Gruppo B andranno rispettivamente a:

trasferta intera	52.000

2/3	34.667
1/3	17.333
concorso pasti	4.333

**dall'1-7-1988:**

- i valori di cui al Gruppo A andranno rispettivamente a:

trasferta intera	46.000
2/3	30.667
1/3	15.333
concorso pasti	3.833

- i valori di cui al Gruppo B andranno rispettivamente a:

trasferta intera	54.000
2/3	36.000
1/3	18.000
concorso pasti	4.500

**dall'1-7-1989:**

- i valori del Gruppo A si allineeranno a quelli del Gruppo B in atto all'1-7-1988.

4) Qualora siano stati definiti autonomi importi per le trasferte di noleggio, i relativi valori saranno adeguati per l'intero periodo di validità del presente accordo, con le seguenti modalità:

- valori concordati precedentemente all'1-1-1985	22%
- valori concordati tra il 1°-1-1985 e 31-12-1985	12%
- valori concordati tra il 1°-1-1986 e 31-12-1986	6%

5) I maggiori trattamenti eventualmente in atto restano fermi sino a concorrenza.

6) Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 1988.

Le parti si impegnano a realizzare una definitiva ed unitaria soluzione nell'ambito intersettoriale; qualora ciò non fosse possibile, sarà comunque ricercata una soluzione per la rivalutazione dei suddetti valori.

-----

**Art. 22**



### *Traslochi (federtrasporti fenit)*

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

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

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

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

### **Trasferimenti (Norme per le aziende associate all'ANAC)**

Al lavoratore che sia trasferito, per accertate esigenze di servizio dalla località di residenza assegnata dall'azienda ad altra località di residenza che comporti l'effettivo trasferimento, verrà corrisposto l'importo della spesa di trasporto per sé e familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in prima classe) e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari a una mensilità di retribuzione normale, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione normale. L'ordine di trasferimento sarà comunicato al lavoratore almeno venti giorni prima del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza, l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi

resteranno a carico dell'azienda.

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

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

-----

---

### **Art. 23**

#### *Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio*

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

-----

---

### **Art. 24**

#### *Fondo di buonuscita*

Sostituito dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

Accordo nazionale 12 luglio 1985

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

Le parti convengono di istituire, presso il Ministro dei Trasporti, una commissione paritetica, integrata da esperti, per individuare entro il 31-12-1985 gli elementi retributivi che, ai sensi della [legge n. 297 del 1982](#), vanno esclusi dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del T.F.R., senza interferenze sui giudizi in corso.

Fino alla sottoscrizione delle parti, per il T.F.R. si farà riferimento alla [legge n. 297 del 1982](#).

#### *Nota*

In riferimento al punto 6 del C.C.N.L. luglio 1985 dopo varie riunioni tra OO.DD. e OO.SS. non si è raggiunta nessuna intese, pertanto le parti erano libere e secondo i casi di mantenere le proprie interpretazioni nelle voci che debbano comporre il T.F.R.

---

-----

Titolo IV

Prerogative e diritti sindacali

Capo I

Prerogative sindacali

**Art. 25**

*Trattenute dei contributi sindacali*

Allo scopo di facilitare i lavoratori iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il versamento, a queste ultime, del proprio contributo, le aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili, inserendole nei ruoli paga, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega, nella quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il suo numero di matricola, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa.

La trattenuta sarà sospesa dietro richiesta scritta del lavoratore interessato, con decorrenza dal mese successivo alla data della revoca della delega.

Dopo effettuata la trattenuta l'azienda rimetterà, ad ogni sindacato, la somma di competenza.

Restano salve le modalità di trattenuta dei contributi sindacali già in atto presso le singole aziende.

-----

---

**Art. 26**

*Albi di affissione*

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

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

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente

inoltrate alla Direzione aziendale.

-----

---

## **Art. 27**

### *Permessi sindacali*

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

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

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

I permessi sindacali vanno richiesti direttamente alle aziende dalle Organizzazioni dei lavoratori (Confederazioni, Federazioni Nazionali, Sindacati regionali, provinciali o territoriali a seconda dei casi), con lettera motivata, nella quale devono essere indicate con esattezza le generalità degli agenti interessati, e con un preavviso non inferiore di norma a 48 ore, salvo casi di documentata urgenza.

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

- 1 agente per ogni corrente sindacale se aventi nel complesso da 1 a 45 dipendenti;
- 2 agenti per ogni corrente sindacale se aventi nel complesso da 46 a 1000 dipendenti;

- 3 agenti per ogni corrente sindacale se a carattere extraurbano ed aventi nel complesso da 1001 a 1500 dipendenti
- 3 agenti per ogni corrente sindacale se a carattere urbano ed aventi nel complesso da 1001 a 2000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni corrente sindacale se a carattere extraurbano con più di 1.500 dipendenti e con più di 2.000 dipendenti se a carattere urbano.

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

-----

---

## **Art. 28**

### *Ricostruzione di carriera per agenti in aspettativa sindacale*

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

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

-----

---

Capo II

Diritti sindacali

## **Art. 29**

### *Istituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali*

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

Ciascuno di tali organismi può strutturarsi secondo le proprie esigenze interne ma la sua funzione di rappresentanza si esercita unitariamente nei confronti dell'azienda.

Il potere contrattuale resta affidato alla competente organizzazione territoriale dei lavoratori, che può demandarlo, di volta in volta, alla rappresentanza sindacale aziendale.

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

-----

---

### **Art. 30**

#### *Permessi ai dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali*

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

Detti permessi competono:

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

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

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

rappresentanza sindacale aziendale.

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

-----

---

## **Art. 31**

### *Tutela dei dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali*

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

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

-----

---

## **Art. 32**

### *Strutture sindacali aziendali*

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

### *Nota*

Le parti si impegnano a concordare il regolamento delle elezioni e il numero dei componenti delle strutture. In tale quadro saranno discussi i tempi e i modi per l'attuazione delle norme sull'esercizio dei diritti sindacali nonché la

rielaborazione dell'articolo 28 del presente contratto.

-----

---

### **Art. 33**

#### *Assemblee dei lavoratori*

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

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

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

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

-----

---

### **Art. 34**

#### *Non cumulabilità dei diritti sindacali*

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

#### **Norme per le aziende associate all'ANAC**

Per le aziende associate all'ANAC i permessi sindacati di cui all'articolo 27



sono definiti nell'ambito di:

- 1 agente per ogni corrente sindacale se avente nel complesso da 16 a 100 dipendenti;
- 2 agenti per ogni corrente sindacale se avente nel complesso da 101 a 1000 dipendenti;
- restano inalterati i punti 3 e 4.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili.

Ai fini di cui sopra si farà riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti alle strutture (sede, stabilimento, filiale, ufficio autonomo), dell'azienda stessa nell'ambito provinciale.

Per le aziende aderenti all'ANAC si conviene che, nell'ambito della normativa riservata alle aziende con meno di 26 dipendenti, l'art. 40 del C.C.N.L. 1970 limiterà la sua applicazione alle aziende fino a 15 dipendenti, consentendo la concessione di permessi sindacali ai soli dirigenti sindacali di cui all'art. 30 della [legge n. 300](#), rimanendo confermato il rispetto della [legge n. 300](#) per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

-----

---

## Titolo V

### Cassa di soccorso

Si riportano gli accordi contrattuali in materia di ex casse di soccorso in quanto l'art. 74 [L. n. 833 del 1978](#) (Servizio Sanitario Nazionale) recepisce ai fini dei trattamenti quanto stabilito per accordi o contratti al momento dell'entrata in vigore della legge.

-----

---

## **Art. 35**

### *Applicabilità delle norme di Cassa Soccorso*

le norme di Cassa Soccorso di cui al presente titolo si applicano a tutto il personale dipendente dalle aziende esercenti ferrovie, tranvie, filovie, autolinee, linee di navigazione interna, funivie assimilabili per atto di concessione a ferrovie, fatta eccezione di quello assunto ai sensi del terz'ultimo comma dell'art. 8 del [R.D. 8 gennaio 1931, n. 148](#) o

appartenente alle imprese di cui all'art. 3 della [legge 24 maggio 1952, n. 628](#) se prive di Casse Soccorso.

-----

---

## **Art. 36**

### *Contributi*

Il contributo a favore delle Casse di Soccorso è stabilito nella misura dell'8,70% della retribuzione assoggettata ai contributi di previdenza ai sensi dell'art. 20 della [legge 28 luglio 1961, n. 830](#), n. 889 del 1971.

Detto contributo è per il 7,70%, comprensivo dello 0,53% per la tutela delle lavoratrici madri, a carico dell'azienda e per l'1% a carico del personale.

Per gli agenti non iscritti al Fondo di previdenza per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto, la retribuzione da assoggettare al contributo dell'8,70% è quella stessa sopra stabilita per il personale iscritto al Fondo.

Qualora nella gestione annuale le entrate nelle Casse di Soccorso non risultassero sufficienti, il disavanzo sarà colmato col fondo di riserva, sino alla concorrenza della metà del fondo medesimo e, per il resto, con versamenti suppletivi di cui il 70% a carico dell'azienda e il 30% a carico del personale.

-----

---

## **Art. 37**

### *Prestazioni economiche spettanti agli agenti*

Le Casse di Soccorso corrisponderanno il sussidio di malattia al personale di cui al precedente art. 35, sino ad un massimo di 180 giorni in ogni periodo di 12 mesi comunque calcolati.

Il sussidio sarà concesso anche durante il periodo di cure termali autorizzate dall'INPS o dalle Commissioni Amministratrici delle Casse di Soccorso.

Il sussidio è pari alla retribuzione sulla quale si applica il contributo di cui al precedente art. 36, con esclusione in ogni caso dei compensi per lavoro straordinario, che non abbia carattere di normalità, e computandosi gli elementi retributivi variabili sulla media di quanto percepito, a tali titoli, dall'agente nell'anno precedente.

Il sussidio giornaliero decorre dal quarto giorno di malattia, mentre in caso

di ricaduta, entro il 15° giorno dalla ripresa del servizio, è dovuto dal primo giorno.

Per i primi tre giorni di malattia la Cassa di Soccorso corrisponderà all'agente il 50% del normale sussidio giornaliero. (2)

In caso di morte dell'agente, spetta al coniuge o, in mancanza del coniuge, ai familiari a totale carico un assegno funerario di L. 20.000 (ventimila).

Alle lavoratrici madri, durante il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, spetta un sussidio, a carico della Cassa Soccorso, pari all'80% della retribuzione calcolata come sopra.

-----

(2) (Art. 14 CCNL 12 marzo 1980) Dal 1 gennaio 1981, il trattamento economico nei primi tre giorni di malattia è garantito dalle aziende sino al 100% con integrale assorbimento dei trattamenti aziendali.

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti sarà assorbita fino a concorrenza la parte a carico delle aziende.

---

## **Art. 38**

### *Prestazioni sanitarie ordinarie per gli agenti e loro familiari*

Gli agenti ed i loro familiari hanno diritto alle seguenti prestazioni sanitarie ordinarie;

- a) assistenza medico-generica domiciliare e ambulatoriale;
- b) assistenza medico-specialistica (di regola ambulatoriale) su prescrizione del medico della Cassa di Soccorso;
- c) assistenza ospedaliera, secondo le norme di legge;
- d) assistenza farmaceutica;
- e) assistenza ostetrica ambulatoriale e domiciliare nonché ospedaliera secondo le norme di legge;
- f) accertamenti diagnostici ed esami clinici complementari di cui il medico della Cassa di Soccorso ravvisi la necessità.

L'assistenza farmaceutica comprende la somministrazione di medicinali ed altri mezzi terapeutici; la relativa spesa sarà per l'8% a carico dell'assistito (3).

La Commissione Amministratrice della Cassa di Soccorso istituirà l'elenco dei sanitari ai quali gli agenti ed i loro familiari dovranno rivolgersi anche per le visite domiciliari.

Le prestazioni sanitarie ordinarie sono dovute dal momento in cui è riconosciuta la malattia per una durata massima di 180 giorni in ogni periodo di 12 mesi comunque calcolati.

-----

(3) L'addebito dell'8% è stato sospeso per effetto dell'accordo stipulato il 13 settembre 1978.

---

### **Art. 39**

#### *Prestazioni integrative agli agenti ed ai loro familiari*

Gli agenti ed i loro familiari hanno diritto a prestazioni integrative, consistenti nel concorso, da parte della Cassa di Soccorso, nella spesa sostenuta per le seguenti cure, che siano debitamente autorizzate dalle Commissioni Amministratrici:

- a) cure termali;
- b) apparecchi di protesi;
- c) presidi ortopedici;
- d) presidi terapeutici.

La quota di soccorso della Cassa di Soccorso sarà costituita dal 50% della spesa effettiva, nel limite di massimali preventivamente stabiliti dalla Commissione Amministratrice, sulla base delle tariffe e dei prezzi correnti per ciascuna cura e prestazione.

-----

---

### **Art. 40**

#### *Prestazioni straordinarie*

In casi particolari la Commissione Amministratrice della Cassa di Soccorso, a suo insindacabile giudizio, e su proposta dei medici della Cassa medesima, per quanto di loro competenza, può concedere agli agenti ed ai loro familiari le seguenti prestazioni straordinarie:

- a) assistenza sanitaria oltre il periodo massimo di 180 giorni;

- b) cure convalescenziarie;
  - c) colonie marine e montane per i figli;
  - d) sussidi straordinari.
- 
- 

## **Art. 41**

### *Norme sulle prestazioni riguardanti gli agenti ed i loro familiari*

Non danno diritto alle prestazioni di cui ai precedenti articoli le malattie dolosamente provocate o aggravate, nonché quelle causate da ubriachezza, litigio, dissolutezza o derivanti da fatti compiuti in violazione della legge, esclusi quelli passabili di contravvenzione.

Non ha altresì diritto ad alcuna prestazione l'assistito che prolunghi ad arte o simuli malattia, oppure fruisca di prestazioni di cui non ha diritto, che alteri o falsifichi certificati medici, che rifiuti di sottoporsi alla visita del medico di controllo o non segua le cure mediche prescritte, che sia internato in una casa di pena durante la malattia.

Il sussidio di malattia, fermo restando il diritto alle prestazioni sanitarie, non è dovuto all'assistito che esca di casa senza il regolare permesso del medico o senza giustificato motivo, o esegua durante la malattia lavori retribuiti oppure si dedichi ad altre attività o comunque compia atti che possano pregiudicare il decorso della malattia.

Per le malattie croniche l'assistenza è limitata ai casi ed ai periodi di riacutizzazione.

L'assistenza domiciliare sarà prestata solo a coloro che non siano in condizioni di fruire di quella ambulatoriale.

Dall'assistenza sanitaria sono esclusi gli stati morbosi il cui rischio sia coperto da altre forme di assistenza obbligatoria.

Le Commissioni Amministratrici delle Casse di Soccorso stabiliranno gli altri casi in cui, per colpa o dolo degli agenti o dei loro familiari, potranno essere sospese, in tutto o in parte, le prestazioni previste dal presente contratto.

-----

---

## **Art. 42**

### *Azione di rivalsa contro i terzi responsabili*

Qualora la malattia o l'infortunio abbia dato luogo a risarcimento di danni da parte di terzi responsabili ed a favore dell'assistito, questi è tenuto a rimborsare alla Cassa di Soccorso l'importo delle indennità di malattia percepite e il costo dell'assistenza sanitaria prestatagli, e ciò fino a concorrenza della somma che i terzi gli hanno versato a titolo di risarcimento.

-----

---

### **Art. 43**

#### *Familiari aventi diritto alle prestazioni*

Agli effetti delle prestazioni previste dagli artt. 38, 39 e 40 del presente contratto sono considerati familiari tutti coloro per i quali l'agente percepisca gli assegni familiari, purché non abbiano diritto all'assistenza di malattia a carico di altri Enti o Istituti e siano residenti nelle Province servite dalla rete aziendale o in cui abbiano sede uffici o impianti.

#### **Applicabilità delle norme di casse soccorso**

##### *Nota a verbale*

Le parti concordano che il presente titolo V, comprendente gli artt. dal 35 al 44 incluso, non si applica alle aziende private esercenti autolinee (ANAC) in quanto la intera materia è disciplinata oltre che dall'allegato B al R.D. 8-1-1931 n. 148, dalle intese raggiunte fra l'ANAC e le Federazioni Nazionali Autoferrotranvieri stipulanti il presente contratto di cui alla nota del Ministero del Lavoro, Direzione Generale della Previdenza n. 42/51779 dell'11-8-1961.

Le parti concordano altresì di reincontrarsi prima della scadenza del presente contratto e comunque non oltre il 31 maggio 1977 al fine di pervenire alla completa equiparazione della materia relativa agli artt. 36 ultimo capoverso e 37 fra i trattamenti in atto nelle aziende private esercenti autolinee (ANAC) e quelli delle aziende autoferrotranviarie.

-----

---

### **Art. 44**

#### *Condizioni di miglior favore*

Per quanto non previsto o non modificato dal presente titolo continuano a valere le disposizioni in vigore.

Restano tuttavia salve le condizioni di miglior favore in atto presso le singole Casse di Soccorso, nel senso, però, che le norme stabilite si considerano correlative ed inscindibili tra di loro sicché il trattamento derivante dalle norme stesse assorbe, fino a concorrenza, quello di fatto.

-----

---

## Titolo VI

### Disposizioni varie

#### **Art. 45**

##### *Organici*

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

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

-----

---

#### **Art. 46**

##### *Appalti*

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

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

-----

---

#### **Art. 47**

##### *Assuntorie*

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

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

-----

---

### **Art. 48/A**

#### *Biglietteria automatica ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti alla Federtrasporti)*

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

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

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

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

Tale esame dovrà concludersi entro un termine di quindici giorni.



---

**Art. 48/B**

*Sistema ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti alla Fenit)*

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

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

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

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

---

**Art. 48/C**

*Sistema ad agente unico (Norme valide per le aziende aderenti all'ANAC)*

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

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

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

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

-----

---

**Art. 49**

Testo Unico non più in vigore in quanto modificato dal nuovo inquadramento introdotto con il C.C.N.L. 1985-1989.

-----

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

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

a) personale viaggiante e di stazione a contatto col pubblico:

- una divisa (giacca e pantaloni) all'anno;
- un berretto all'anno;
- un cappotto ogni 4 anni;

b) ispettori viaggianti, controllori e capilinea delle tranvie urbane:

- un impermeabile ogni 4 anni in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a);

c) cantonieri e manovali di stazione:

- un berretto oppure un cappello di paglia all'anno;

d) operai delle officine e dei depositi:

- una tuta all'anno.

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

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

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

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

Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale che,

per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

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

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

1) Personale navigante dei servizi lacuali e lagunari:

a) personale di coperta a contatto col pubblico:

- una divisa all'anno, costituita da giacca e pantalone (per i marinari la giacca potrà essere sostituita da un camiciotto all'anno ed una maglia ogni diciotto mesi);

- un berretto all'anno;

- un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;

- un impermeabile o incerato a seconda della qualifica, ogni quattro anni;

b) personale di coperta non a contatto col pubblico:

- un incerato con cappuccio o sud-ovest ogni quattro anni;

- un berretto all'anno;

c) personale di macchina:

- due abiti da lavoro (uno di tela ed uno di fustagno) ogni due anni;

- un berretto di tessuto all'anno oppure un berretto di pelle ogni quattro anni;

d) personale con mansioni prevalentemente di coperta e saltuariamente di macchina:

- una tuta ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera a);

e) personale con mansioni prevalentemente di macchina e saltuariamente di coperta:

- una divisa ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera c).

## 2) Personale a terra dei servizi lacuali e lagunari:

### a) uscieri:

- una divisa all'anno;
- un berretto all'anno;
- un cappotto ogni cinque anni;
- un impermeabile ogni cinque anni;

### b) fattorini di ufficio e portieri:

- un berretto all'anno;

### c) operai dei cantieri e dei depositi:

- un abito di lavoro all'anno.

## 3) Personale dei servizi lacuali:

### a) assistenti di agenzia (ai pontili):

- una divisa all'anno;
- un berretto all'anno;
- un cappotto ogni quattro anni;
- un Impermeabile ogni quattro anni;

### b) applicati di agenzia (ai pontili) e gestori:

- un berretto all'anno;

### c) manovali addetti agli scali e alle agenzie:

- un abito da lavoro all'anno;
- un copricapo con fiocco (calotta) all'anno;
- un impermeabile ogni quattro anni o più anni a seconda delle condizioni di servizio aziendali;

## 4) Personale dei servizi lagunari:

### a) bigliettai e pontonieri:

- una divisa all'anno;

- un berretto all'anno;
- un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
- un impermeabile o incerato ogni quattro anni, ad esclusione dei bigliettai di agenzia;

b) carbonai:

- una tuta ogni otto mesi;
- un berretto all'anno;
- un incerato con sud-ovest ogni quattro anni;
- un paio di stivali di gomma ogni quattro anni;

c) agenti addetti al lavaggio dei natanti:

- un paio di stivali di gomma ogni quattro anni di aggiunta agli indumenti ad essi spettanti in base ai precedenti punti.

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

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

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

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

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

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

a) autisti e bigliettai:

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

b) controllori:

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

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

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

La durata degli indumenti è fissata come appresso:

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

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

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

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

*Nota a verbale*

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

-----

---

**Art. 50/B**

### *Vestiaro uniforme - ANAC*

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

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

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

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

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

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

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



- 1 giacca invernale;
- 1 cappotto.

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

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

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno. Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

-----

## **Art. 51**

### *Provvidenze per gli ex combattenti della 2a guerra mondiale*

A tutti gli agenti ex combattenti, della seconda guerra mondiale, ai sensi del D.L. 4 marzo 1948, n. 137, è accordato il seguente trattamento:

- a) conferimento di un biennio di maggiore anzianità agli effetti giuridici;
- b) attribuzione di un aumento periodico di retribuzione minima conglobata.

Salvo le eventuali più favorevoli disposizioni contrattuali di carattere aziendale, con l'attribuzione dell'aumento periodico non si deve superare l'importo della retribuzione minima conglobata integrata della percentuale massima (40%) per aumenti periodici di anzianità.

L'attribuzione dell'aumento periodico agli ex combattenti non modifica la decorrenza dei normali aumenti periodici.

Le provvidenze previste ai punti a) e b) non si applicano:

- agli agenti che già abbiano comunque goduto, anche presso altre aziende, di benefici per la loro qualità di ex combattenti della seconda guerra mondiale o di altre guerre;
- al personale avventizio di cui all'art. 8, - comma 5 del [R.D. 8 gennaio 1931, n. 148](#).

Per avere titolo ai benefici fissati ai punti a) e b), coloro che sono assunti successivamente all'1 gennaio 1976 possono presentare domanda alle aziende in qualunque momento dell'attività di servizio. I benefici sono però attribuiti dal primo giorno del mese successivo alla data di avvenuta presentazione della documentazione completa dell'autorità competente comprovante il requisito di combattere ai sensi del D.L. 4 marzo 1948, numero 37.

-----

---

## **Art. 52**

### *Congedo matrimoniale*

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

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

parte dell'INPS.

-----

---

### **Art. 53**

#### *Diritto allo studio*

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

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

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

#### *Nota*

Intesa relativa per l'applicazione dell'art. 53 del C.C.N.L. 23 luglio 1976:

Il giorno 10 febbraio 1978

tra

la FEDERTRASPORTI - FENIT - INTERSIND

e

la Federazione Nazionale Unitaria Autoferrotranvieri e Internavigatori CGIL-CISL-UIL

sì è convenuto quanto segue:

1) L'istituto del diritto allo studio di cui all'art. 53 del C.C.N.L. 23 luglio 1976 è nettamente distinto da quello di cui all'art. 10 della [legge 20 maggio](#)

[1970, n. 300.](#)

Mentre l'art. 10 della legge 300 tutela la partecipazione dei lavoratori studenti ai corsi e/o agli esami della scuola primaria, secondaria inferiore e superiore, e universitaria statale, pareggiata o legalmente riconosciuta, l'art. 53 del C.C.N.L. riguarda la partecipazione ai corsi specificatamente definiti «corsi sperimentali per lavoratori» o corsi delle 150 ore.

I corsi di cui all'art. 53, in generale, sono stati individuati in:

- corsi di recupero dell'obbligo gestiti direttamente dallo Stato ed organizzati dal Ministero della P.I. oppure delegati alle Regioni;
- corsi abbreviati presso le scuole medie superiori corrispondenti ad un biennio unitario di scuola secondaria di secondo grado;
- corsi monografici presso le scuole medie superiori; specializzazioni per diplomati;
- corsi monografici presso le università.

Si tratta, dunque, di corsi ad eccezione di quelli di recupero dell'obbligo del tutto particolari, in quanto finalizzati ad accrescere le capacità intellettuali e culturali dei lavoratori.

Data la netta distinzione dei due istituti, ne deriva che i benefici previsti dall'art. 10 [legge n. 300 del 1970](#) e dall'art. 53 C.C.N.L. 23 luglio 1976 non sono fra loro cumulabili, fermo restando che i permessi retribuiti per esami previsti dallo stesso art. 10 non sono assorbiti dalle agevolazioni di cui all'art. 53.

2) Poiché nel caso dell'art. 53 del contratto nazionale si tratta di corsi istituiti o confermati di anno in anno dal Ministero della P.I., oppure, in alcuni casi, dalle Regioni e dagli enti locali, ove tali Corsi non siano istituiti diviene di fatto inapplicabile la concessione prevista dal medesimo art. 53.

3) Resta fermo il principio che, consistendo il beneficio nella concessione di un permesso retribuito, qualora la frequenza del corso non comporti l'integrale utilizzazione della quota annuale o del monte totale delle 150 ore non sono ammessi sistemi compensativi.

4) La percentuale del 2% va riferita all'intero triennio e non a ciascuno degli anni che lo compongono e deve intendersi riferita alla forza numerica del personale di ruolo alla data di inizio del triennio.

5) L'iniziativa per il godimento dei benefici di cui all'art. 53 spetta al singolo lavoratore, che dovrà fornire idonea documentazione di iscrizione, assumendo l'impegno di presentare mensilmente un certificato con l'indicazione delle ore di effettiva frequenza.

6) L'art. 3 - lett. b) del C.C.N.L. 23 luglio 1976 riserva all'«area aziendale» la disciplina del godimento del diritto allo studio.

In considerazione della possibilità che il numero dei richiedenti superi la quota triennale prestabilita di beneficiari, i contratti di alcuni settori hanno previsto criteri di assegnazione del beneficio basati sull'anzianità, sull'età, sul tipo di corso che si intende frequentare, ecc.

-----

---

## **Art. 54**

### *Apprendistato*

Ferme restando le norme di legge in materia di apprendistato, il trattamento economico spettante agli apprendisti è fissato sulla base della retribuzione normale, esclusi gli scatti di anzianità, corrispondente alla qualifica professionale al cui conseguimento è diretto l'apprendistato diminuita delle seguenti percentuali:

del 30% per il I anno di tirocinio;

del 15% per il II anno di tirocinio;

del 5% per il III anno di tirocinio.

Il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ad ogni effetto giuridico e contrattuale esclusi gli scatti biennali d'anzianità ove il rapporto prosegua a tempo indeterminato con la stessa azienda.

-----

---

## Titolo VII

### Disposizioni finali

## **Art. 55**

### *Assorbimenti*

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

Verranno analogamente assorbiti, fino a concorrenza, gli acconti comunque

erogati quali anticipazioni sui miglioramenti derivanti dal presente contratto.

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

-----

---

Proroga degli accordi aziendali

**Art. 56**

Non più in vigore perché temporalizzato al 30-6-1978

-----

---

**Art. 57**

*Definizione meccanismo di rivalutazione delle competenze Accessorie.*

Articolo superato dalle note successive dei contratti collettivi 1980-1982-1985.

-----

---

**Art. 58**

*Decorrenza e durate*

Sono le date confermate nei singoli contratti.

-----

---

**Art. 59**

*Accordi interconfederali*

Dalle imprese private esercenti autolinee gli accordi interconfederali già stipulati dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana sono applicabili in quanto non contrastino con le norme del presente contratto.

Eventuali futuri accordi stipulati allo stesso livello interconfederale saranno

applicabili solo se verranno esaminati unitariamente e recepiti dall'intero settore cui si applica il presente Testo Unico.

-----

---

## Titolo VIII

### Disposizioni integrative per le aziende associate all'ANAC

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

-----

---

#### **Art. 60**

##### *Periodo di prova*

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

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

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

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

-----

---

#### **Art. 61**

##### *Assunzione a termine*

L'assunzione a termine è disciplinata dalla legge 18-4-1962 n. 230.

Le aziende possono assumere personale con contratto a termine per servizi stagionali, per intensificazione di servizi eccezionali, per sostituire personale assente per malattia, ferie, per servizio militare, ecc.

Tali assunzioni debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto con l'indicazione del motivo per il quale lo stesso viene assunto e del periodo di durata del servizio.

Il lavoratore che alla scadenza convenuta è mantenuto in servizio, senza proroga scritta e consensuale del contratto a termine si intende tacitamente confermato come effettivo con il relativo trattamento.

Qualora l'assunzione a termine non risulti giustificata e appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, saranno applicabili tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale effettivo.

-----

---

## **Art. 62**

### *Mutamento mansioni*

L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni di qualifica diversa dalla propria, purché queste non comportino peggioramenti del trattamento economico, né mutamenti alla posizione del lavoratore e in ogni caso, siano compatibili con le sue attitudini e condizioni.

Al lavoratore temporaneamente incaricato del disimpegno di mansioni superiori è corrisposto, in aggiunta, la differenza tra la retribuzione normale della propria qualifica e quella normale relativa alle nuove mansioni.

Il lavoratore che avrà svolto per due mesi consecutivi (o 4 mesi anche a periodi non consecutivi in un anno) mansioni superiori alla sua qualifica, dovrà essere passato alla qualifica superiore.

### *Dichiarazione a verbale*

In caso di inabilità dovuta a causa di servizio l'azienda - esclusa l'ipotesi di lavoratori aventi diritto a pensione di invalidità permanente sempre che ne abbia la possibilità, cercherà di utilizzare il personale in mansioni inferiori, a condizione che il lavoratore possa svolgere, nelle nuove mansioni, la normale attività.

In tal caso verrà corrisposto il trattamento economico della categoria di nuova assegnazione.



---

---

## **Art. 63**

### *Permessi e assenze*

Il lavoratore non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 66.

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

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

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

---

---

## **Art. 64**

### *Ritiro patente*

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

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre i 5 anni di anzianità di cui fino ad 8 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso gli verrà riconosciuto il trattamento economico delle categorie nella quale viene a prestare servizio.

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

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

-----

---

## **Art. 65**

### *Trattamento in caso di malattia o infortunio*

Fermo restando quanto previsto dal 3° e 4° comma dell'art. 63 il lavoratore deve far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempreché non siano causati da eventi colposi imputabili al lavoratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini:

- 1) 6 mesi fino a 3 anni di anzianità;
- 2) 9 mesi oltre i 3 anni e fino a 6 anni;
- 3) 12 mesi per un'anzianità di servizio oltre i 6 anni, di cui fino a 10 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

Il personale impiegatizio conserva inoltre il seguente trattamento:

- per l'anzianità di cui al punto 1): intera retribuzione normale per i primi 2 mesi; metà retribuzione normale per i 4 mesi successivi;
- per l'anzianità di cui al punto 2): intera retribuzione normale per i primi 3 mesi; metà retribuzione normale per i 6 mesi successivi;
- per l'anzianità di cui al punto 3): intera retribuzione normale per i primi 4 mesi; metà retribuzione normale per gli 8 mesi successivi.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità di fine lavoro.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

-----

---

## **Art. 66**

### *Disposizioni disciplinari*

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

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

1) il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commenta lievi mancanze;

2) la multa, fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione verrà comminata al lavoratore che;

a) già richiamato non osservi l'orario di lavoro;

b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;

c) arrechi per disattenzione dei danni al materiale;

d) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;

e) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni o le malattie;

f) in genere trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.

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

3) È punito con la sospensione dal servizio o con la relativa perdita della retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni il lavoratore che:

a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;

- b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;
  - c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;
  - d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
  - e) sia trovato addormentato sul lavoro;
  - f) pronunci apprezzamenti offensivi o schernevole all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
  - g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;
  - h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
  - i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.
- 4) Sono passivi di licenziamento senza preavviso i lavoratori colpevoli di:
- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;
  - b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
  - c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
  - d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
  - e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del presente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;
  - f) ubriachezza in servizio;
  - g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;
  - h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;
  - i) omissione di immediato rapporto alla Direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;

l) mancanza in genere di gravità consimili.

-----

---

### **Art. 67**

#### *Responsabilità dell'autista*

L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti per la circolazione. Inoltre deve provvedere a segnalare a mezzo di apposito modulo o registro aziendale tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

-----

---

### **Art. 68**

#### *Conservazione del materiale e delle merci; danni e trattenute per risarcimento*

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

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

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

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

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

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

-----

---

## **Art. 69**

### *Conservazione del posto*

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

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento.

Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio e l'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione.

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

-----

---

## **Art. 70**

### *Preavviso*

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

- 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

Per il personale impiegatizio rimane in atto nella misura di:

- fino a 5 anni: prima categoria 2 mesi - seconda categoria un mese e mezzo - terza categoria un mese;

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

- oltre 10 anni: prima categoria 4 mesi - seconda categoria 2 mesi e mezzo - terza categoria 2 mesi.

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

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. È in facoltà dell'azienda di esonerare dal

lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

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

-----

---

## **Art. 71**

### *Cessione o trasformazione di azienda*

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

-----

---

Titolo IX

Norme aggiuntive al testo unico

### **Indennità domenicale (\*)**

Il giorno 21 maggio 1981 presso il Ministero del lavoro,

tra

Federtrasporti, Anac, Intersind e Fenit

e

la Federazione Sindacale Unitaria autoferrotranvieri CGIL, CISL, UIL, si è convenuto quanto segue:

a) un'indennità di lire 5.000 per ogni effettiva giornata lavorata in domenica. Tale indennità non competerà qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo e non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun altro istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o da contratto aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;

b) C.C.N.L. 17-6-1982: a decorrere dal 1° aprile 1984 aumento del 50%

dell'indennità domenicale di cui all'accordo 21 maggio 1981, punto 5b) che verrà inserita tra quelle di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 12 marzo 1980.

c) C.C.N.L. 28 luglio 1989 - Punto 7 - Dall'1-1-1990 la misura della indennità di cui all'accordo nazionale 21-5-1981, punto 5, lettera b), così come modificata dal C.C.N.L. 17-6-1982, è incrementata del 50%, passando a complessive lire 11.250 per ogni effettiva giornata lavorata in domenica.

*Nota*

(\*) C.C.N.L. 21 maggio integrato dai successivi C.C.N.L.

-----

---

### **Indennità turno**

A decorrere dal 1° giugno 1981 al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati saranno corrisposte in aggiunta al trattamento di cui ai numeri 3 e 4:

a) un'indennità giornaliera di lire 500 per ogni effettiva giornata di prestazione. Tale indennità non farà parte della retribuzione normale e, pertanto, non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto o materia previsti dal contratto nazionale o da accordo o da contratto aziendali e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di buonuscita e di tredicesima e quattordicesima mensilità;

A decorrere dal 1° aprile 1984:

a) raddoppio dell'indennità di presenza e di turno di cui all'accordo 21 maggio 1981, punti 4) e 5a) che verranno inserite tra quelle saltuarie e variabili di cui all'art. 9 del C.C.N.L. n. 112 marzo 1980; queste ultime, dalla data della firma della presente ipotesi, saranno denominate «compensi ed indennità legate ad effettive e/o particolari prestazioni».

-----

---

### **Avvertenze (Indennità di presenza)**

L'indennità di cui all'accordo nazionale 21-5-1981, punto 4, così come modificata dal C.C.N.L. 17-6-1982, per effetto di quanto previsto dall'accordo nazionale 29-6-1988, punto 2 a), è soppressa a decorrere dall'1-9-1989.

-----



---

## **Tossicodipendenza.**

Pur ritenendo che il problema della tossicodipendenza rientri nelle competenze degli organismi preposti a tale scopo dalla legge e non in quelle dell'azienda, tuttavia, di fronte alla gravità del fenomeno, le parti ritengono di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti di tale problema. Conseguentemente si conviene quanto segue a partire dall'1-1-1990:

- le aziende, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta permessi non retribuiti, motivati dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, le aziende potranno concedere a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, periodi di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Tutela soggetti portatori di handicaps. Dall'1-1-1990 potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze del servizio, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicaps, bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità.

Le ore lavorative non effettuate potranno essere recuperate, compatibilmente con l'esistente organizzazione del lavoro in azienda, senza la corresponsione di alcuna maggiorazione o indennità.

Pari opportunità. Dall'1-1-1990 le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive atte a rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Al fine di acquisire ed aggiornare tutti i dati relativi alla struttura di settore, alle modificazioni che nello stesso si verificano e agli andamenti occupazionali della forza lavoro, dati suddivisi, per livelli, per fasce di età e per sesso, si ritiene di costituire un osservatorio nazionale paritetico permanente.

I campi di intervento devono spaziare dalle politiche dell'accesso a quelle della qualificazione e riqualificazione capaci di creare parità sostanziale tra uomini e donne.

---

---

### **Revisione testo unico**

Le parti si impegnano a definire con i medesimi criteri di cui alle tabelle allegate 2A e 3A e 3A-bis, anche le tabelle allegati nn. 2/B - 3/B - 3/B bis, 2/C - 3/C-bis, 2/D - 3/D - 3/D bis, 2/E - 3/E - 3/E bis entro settembre 1989.

---

---

### **Rivalutazione istituti contrattuali**

Le parti si impegnano altresì a procedere agli opportuni adattamenti formali e ad un'organica revisione del Testo unico 23-7-1976 al fine di definire il nuovo Testo unico degli accordi nazionali.

Per effetto degli aumenti degli elementi retributivi di cui all'accordo rientranti nella «retribuzione normale», sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: A.P.A. (per effetto degli aumenti delle retribuzioni conglobate dall'1-9-1989 e dall'1-1-1991), lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno, indennità di trasferta, indennità di diaria ridotta, trattamento di fine rapporto. Ogni altro compenso nazionale e aziendale eventualmente espresso in misura percentuale, resta confermato in cifra fissa con il conseguente riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

---

---

### **Norme sull'inquadramento**

Le parti si danno atto come d'altronde già convenuto anche con l'A.N. 3-7-1986 (disciplina del personale inidoneo e disciplina nazionale relativa al personale inidoneo) che i passaggi di qualifica ottenuti ai sensi «delle norme di prima applicazione e norme transitorie» dell'inquadramento contrattuale non sono configurabili come promozioni, ma costituiscono provvedimento di inquadramento tabellare e come tali non rientranti nella disciplina di cui all'art. 17 del comma 3 della legge 29-10-1971 n. 889.

---

---

Copyright 2006 Wolters Kluwer Italia Professionale S.p.A. All rights reserved.