



A.M.A.T.

Azienda Municipalizzata Autotrasporti - Taranto

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

CCNL Autoferrotramvieri - Presa atto Accordo Nazionale 11 aprile 1995.

L'anno millenovecentonovantacinque, il giorno 27 (ventisette) del mese di aprile, alle ore 09,00 in TARANTO e nella sede dell'Azienda;
si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, la Commissione Amministratrice nelle persone dei Signori :

1. Arturo MASI

PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Giuseppe ALTAMURA

3. Pasquale BARNABÀ

4. Bruno COSTONE (a.g.)

5. Michele MERCADANTE

6. Daniele POTTI

7. Domenico VILLANO

MEMBRI SUPPLENTI

8. Maria T. CONTE (con diritto a voto)

9. Luigi POSTIGLIONE

Assiste il Direttore dell'Azienda Dott. Ing. Francesco Lucibello

Svolge le funzioni di Segretario della Commissione dott.ssa M.Fabiola Menenti.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

- Vista la propria deliberazione n° 93 con cui, nella seduta del 30 marzo u.s., prendeva atto del verbale d'intesa nazionale, raggiunta in data 13/12/1994 dalle associazioni datoriali Federtrasporti, ANAC e FENIT con le organizzazioni sindacali di categoria CGIL-CISL-UIL-CISAL, autorizzando, a favore del personale avente diritto, la corresponsione, a titolo di acconto sul rinnovo del CCNL, della somma di £ 1.100.000 pro-capite, al lordo delle ritenute fiscali, con relativo conguaglio da operare nella busta paga di aprile;
- atteso che, a seguito della mancata promulgazione da parte del Presidente della Repubblica della legge di conversione del D.L. n° 28/95 sul ripiano dei deficit pregressi 1987/1993, il Governo in data 1 aprile u.s. ha emanato il D.L. n° 98, di identico contenuto al precedente per quanto attiene alle aziende del nostro settore, il cui iter parlamentare per la sua conversione in legge, peraltro, dovrebbe concludersi in tempi piuttosto brevi, trattandosi di riesame di un provvedimento già discusso ed approvato dal Parlamento;
- atteso, altresì, che per quanto concerne la riforma della materia previdenziale, la Commissione Affari Costituzionale del Senato ha espresso l'avviso che la confluenza del Fondo Speciale di Previdenza nell'A.G.O., prevista all'art. 1 del D.L. n° 92 del 29/marzo u.s., debba rientrare piuttosto nell'ambito del riordino generale del sistema previdenziale, riconoscendo i caratteri di necessità e di urgenza soltanto agli artt. 7 e 8 del suddetto decreto, riguardanti i rapporti finanziari ed il pensionamento anticipato;
- vista la circolare n° 56 del 12/04/1995 con cui la FederTrasporti ha comunicato che in data 11/04 u.s., a seguito degli avvenimenti legislativi sopra descritti ed alla luce dell'invito formulato dal Ministro del Lavoro, si è tenuto un incontro tra le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali, che, di concerto, hanno proceduto alla stesura definitiva del testo contrattuale, con i chiarimenti e le integrazioni concordati successivamente al verbale d'intesa del 13/12/1994;
- atteso che, nella suddetta riunione, le parti sociali hanno convenuto, stante l'iter legislativo dei provvedimenti succitati (D.L. per il ripiano dei disavanzi pregressi e D.L. in materia previdenziale), di rincontrarsi entro il 20/05 p.v. per "valutare in piena autonomia lo stato di attuazione dei medesimi provvedimenti";
- atteso che, giusta le indicazioni fornite dalla Federtrasporti con la citata circolare, occorre prendere atto che la vicenda per il rinnovo del contratto di settore si è conclusa e che, quindi, lo stesso può essere messo a regime in tutte le sue parti;
- vista la circolare n° 62/SI/95, allegata alla presente, con cui la FederTrasporti ha trasmesso il testo finale dell'A.N. dell'11/04/1995 con le prime indicazioni operative;
- ritenuto, pertanto, di poter autorizzare gli uffici a corrispondere al personale avente diritto, ivi compresi i dipendenti collocati in quiescenza, sia i miglioramenti economici ed i relativi arretrati, sia l'importo forfettario previsto a copertura per il periodo pregresso (cd. UNA-TANTUM), da calcolarsi secondo la riparametrazione per livello di cui alla medesima circolare, operando, altresì, il conguaglio con le somme già anticipate, a titolo di acconto, in esecuzione della deliberazione n° 93/1995;
- precisato che, per quanto riguarda gli oneri economici derivanti dall'applicazione del nuovo contratto, questi trovano adeguata copertura in parte (arretrati)

sull'apposito fondo "Spese per oneri rinvenienti dal rinnovo CCNL", appositamente accontonato nel bilancio consuntivo 1994 e pari a £ 1.425.242.153, ed in parte sul bilancio preventivo 1995 alla voce "Spese del personale";

- ritenuto necessario, comunque, dare immediata esecutività al presente provvedimento, per consentire la corresponsione delle somme al personale con le competenze di aprile;
- visto il bilancio preventivo 1995;
- visto il D.P.R. n° 902 del 04/10/1986;
- visto l'art. 6 del T.U. del 1925;
- con il voto consultivo favorevole del direttore di esercizio;

Unanimemente

DELIBERA

- di prendere atto che le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali hanno proceduto alla stesura definitiva del nuovo testo contrattuale denominato Accordo Nazionale 11/04/1995, allegato alla presente quale parte sostanziale ed integrante;
- di autorizzare a favore degli aventi diritto (personale in forza e dipendenti collocati in quiescenza) la corresponsione sia degli aumenti retributivi sia delle somme UNA-TANTUM, secondo le modalità in narrativa meglio specificate;
- di utilizzare, ai fini della erogazione delle suddette somme, sia il fondo "Spese per oneri rinvenienti dal rinnovo CCNL", appositamente accantonato sul bilancio consuntivo 1994 e pari a £ 1.425.242.153, sia il mastro "Spese del personale" del bilancio preventivo 1995, che ne presenta disponibilità;
- di rendere la presente deliberazione immediatamente esecutiva, al fine di consentire la corresponsione delle somme ed i conguagli entro il 30/4 p.v.

Il Presidente
M. M. M.

Il Segretario
Meine F. M. Li

Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Ratificata dalla Giunta Municipale nella seduta del

Resa esecutiva il

IL DIRETTORE



**AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI - TARANTO**

Via C. Battisti, 657 - Tel. (099) 3561 (5 linee urbane)
Telefax (099) 794247 - Codice Fiscale 00146330733

Taranto, li 09/maggio/1995

N° di Protocollo : Dir/1277/95
Risposta a n° del

Spett/le
Ufficio Servizi Municipalizzate
del Comune di Taranto
via Ciro Giovinazzi, 3

T A R A N T O

Compiegata alla presente trasmettiamo, in duplice esemplare, copie dei dispositivi delle deliberazioni assunte dal Presidente e dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda, in data 27/aprile e 4/maggio/1995, contrassegnate con i seguenti numeri cronologici:

- Del. nn° 114 - 115 - 116 - 117 - 118 - 119 - 120 - 121 - 122 - 123 - 124 - 125 - 126 - 127 - 128 - 129 - 130 - 131 - 132 - 133 - 134 - 136.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE DI ESERCIZIO
(ing. Francesco Lucibello)

12.5.95
DL



FEDERTRASPORTI

Roma, 21 aprile 1995

Circ. n. 62/SI

Ricevuta il 24/04/95

AI SIGG. PRESIDENTI E
AI SIGG. DIRETTORI
DELLE AZIENDE E DEGLI
ENTI ASSOCIATI

e, p.c.

AI MEMBRI DEL CONSIGLIO
DIRETTIVO FEDERTRASPORTI

ALLA CISPES
ALLE CISPES REGIONALI
ALLE FEDERAZIONI CONSORELLE

LORO SEDI

OGGETTO: A.N. 11.4.1995 - Prime indicazioni operative

Si fa seguito alla nostra n. 61 spedita in data odierna per via fax.

L'a.n. 11.4.95, che si allega alla presente nella versione definitiva (allegato 1), è stato sottoscritto, anche a seguito all'invito rivolto dal Ministero del Lavoro con nota del 3 aprile u.s. (allegato 2), oltre che dalle tre Associazioni datoriali, FEDERTRASPORTI, FENIT ed ANAC, dalle Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI.

L' a.n. 11.4.95, come rilevato nella premessa, sostituisce a tutti gli effetti la "Ipotesi di accordo 13.12.94".

Di seguito vengono descritte le normative contrattuali di maggior rilievo, fornendo dei primi cenni operativi circa l'applicazione di dette normative.

Si segnala che tali indicazioni non hanno carattere esaustivo e, quindi, all'occorrenza, se necessario, si tornerà sui singoli argomenti trattati, e su quelli che non trovano trattazione nella presente circolare.

* * *

Art.7 Mercato del lavoro - Contratti atipici

Il c.c.n.l. 13.12.94 ha introdotto nel settore alcuni tipi di contratto cosiddetti "atipici" definendone una regolamentazione nazionale sulla quale è opportuno fare alcune precisazioni.

Preliminarmente, si rileva, che l'accordo in questione fa salve le discipline introdotte aziendalmente.

E' evidente, peraltro, che, laddove norme aziendali prevedano clausole tese a incorporare nella disciplina aziendale eventuali successivi trattamenti economici introdotti da fonti legali o negoziali, questi ultimi si sostituiscono a quelli definiti dalla normativa aziendalemente posta in materia.

A) Contratto a termine

Il punto A) dell'art.7 sui contratti atipici amplia, ai sensi dell'art.23 della legge 56/87, le fattispecie in cui è possibile assumere contrattisti a tempo determinato, rispetto a quelle già previste dall'art.8 del R.D. n. 148/31 e dall'art. 1, legge 230/62, nonché da eventuali accordi aziendali in materia.

Per quanto riguarda la durata dei contratti a termine, fermo restando le previsioni di legge, per le fattispecie individuate dalla norma contrattuale ai punti 1) e 2) la durata minima del contratto a termine è fissata in 30 giorni di calendario e la durata massima in 10 mesi.

Anche per le assunzioni a termine, come per tutti gli altri tipi di contratto, è necessario comunicare, alla competente Sezione Circoscrizionale per l'impiego, entro i 10 gg. successivi all'assunzione e, di norma, su modello conforme, i dati relativi alle assunzioni effettuate. Come è noto, la citata comunicazione, prevista dal D.L. n. 105 del 7.4.95, reiterativo di precedenti D.L. di uguale contenuto, è alternativa al nulla osta preventivo che in precedenza doveva essere richiesto, prima dell'assunzione, alla citata Sezione per l'impiego.

E' consigliabile, altresì, allegare alla predetta comunicazione, ove il contratto a termine sia stipulato ai sensi dell'art.23 legge 56/87, la fonte (a.n. 11.4.95 o accordo aziendale) da cui risulti l'assenso dato in sede negoziale dalle Organizzazioni sindacali sui motivi che hanno originato l'assunzione a termine.

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, può essere ritenuto compatibile sia con il contratto a termine, che con il contratto formazione-lavoro: (in quest'ultima ipotesi è bene tenere presente che, in alcune Regioni, le Commissioni Regionali per l'impiego non autorizzano, solitamente, progetti di C.F.L. a part-time la cui prestazione lavorativa settimanale (prendendo come tale, per il part-time verticale, alla prestazione media settimanale sull'anno) sia inferiore al 60% rispetto alla prestazione contrattualmente prevista per i lavoratori a tempo pieno.

La norma contrattuale, articolata secondo uno schema consueto utilizzato anche da altri settori ed in applicazione della legislazione in materia, determina, tra l'altro, la prestazione media settimanale in misura non inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

Al pari di altri contratti collettivi, in relazione ad eventuali eccedenze dell'orario, come concordato per iscritto con il lavoratore interessato, è prevista una maggiorazione retributiva del 9%, nei limiti di 8 ore mensili per i part-time orizzontali e di 88 ore annuali per i part-time verticali (lavoro supplementare). La maggiorazione sale al 18% in caso di lavoro festivo.

Il ricorso al lavoro supplementare deve essere giustificato con riferimento a specifiche esigenze organizzative.

E', comunque, utile effettuare verifiche preventive congiunte con l'Ispettorato Provinciale del Lavoro sulla rispondenza degli orari, delle modalità di utilizzo e delle mansioni dei part-time ai criteri e limiti previsti dalle norme vigenti ed ammessi

dall'Ispettorato stesso, al fine di evitare l'insorgere di difficoltà solo in fase di esame della copia della lettera di assunzione/contratto di ogni singolo part-time, che deve essere inviata all'Ispettorato Provinciale del Lavoro entro i 30 gg. successivi all'assunzione.

Viene infine prevista una percentuale complessiva di utilizzo dei contratti a termine e del part-time che varia secondo la classe di ampiezza dell'azienda.

C) Contratto di formazione-lavoro (CFL)

I contratti di formazione-lavoro sono regolati dalla legge 863/84, dalla legge 407/90 ed, ultimamente, dalla legge 19.7.94 n. 451.

Poichè la l. 451/94 consente di poter assumere in C.F.L. giovani di età compresa fra i 16 ed i 32 anni, mentre l'art.10 del R.D. 148/31 (All.A) consente l'assunzione fino ad una età massima di 30 anni non oltrepassati per i servizi attivi - come, ad esempio, per i conducenti di linea - al fine di poter sfruttare appieno le possibilità aperte dalla l. 451/94, innalzando il limite per l'assunzione dai 30 ai 32 anni, è necessario presentare istanza motivata corredata dall'accordo nazionale e/o da quelli aziendali che introducono l'istituto del C.F.L., all'ente territorialmente competente ad autorizzare la deroga.

Per quanto riguarda le procedure di verifica di conformità dei progetti di formazione e lavoro, previste dalla legge e dalla norma contrattuale, nell'allegare le note inviate al Ministero del lavoro rispettivamente in data 15.12.1994, 11.4.1995 e 20.4.1995 (All. 3, 4, 5), si anticipa che, nel corso della riunione prevista per il 3 maggio 1995, a Roma, di cui alla nostra circolare n. 61/SI del 21.4.1995, verrà illustrata una nota predisposta per l'occasione che spiegherà i passaggi principali.

Si segnala, altresì, che le agevolazioni contributive previste in materia (anche sui premi INAIL) dalla l. 451/94, possono già essere applicate durante l'effettuazione del periodo di formazione-lavoro per le professionalità cosiddette elevate o intermedie (inquadrate dall'a.n. 11.4.95 nei livelli dall'1 all'8), mentre per la tipologia dei contratti di formazione-lavoro meglio conosciuta come "contratti di inserimento" prevista dalla normativa nazionale in relazione a quanto stabilito dall'art.16, comma 2, lett. b) della legge 19.7.94, n. 451., tali benefici possono essere applicati solo successivamente alla trasformazione a tempo indeterminato e per un periodo di durata corrispondente a quella del C.F.L. trasformato (massimo 12 mesi).

L'assunzione dei C.F.L. può essere nominativa per i contratti mirati all'acquisizione di professionalità intermedie ed elevate ed ogni contratto di formazione-lavoro deve essere stipulato in forma scritta e deve, tra l'altro, contenere l'indicazione, dettagliata, voce per voce, della retribuzione attribuita.

Nella lettera di assunzione dovrà, altresì, essere indicato il solo livello retributivo di inserimento, essendo evidente che inquadramento e qualifica saranno attribuiti alla fine del periodo di formazione-lavoro.

In ordine al trattamento economico per i giovani assunti in C.F.L., l'elencazione delle voci paga che costituiscono la retribuzione ha carattere tassativo. in quanto la normativa concordata va espressamente a delimitare gli istituti di fonte negoziale da riconoscere ai contrattisti.

Si ritiene, invece, debbano essere rimborsate le spese effettivamente sostenute e documentate in ragione dell'attività lavorativa svolta.

Art. 10 - Orario di lavoro

La norma è fondamentalmente di tendenza, non tiene e non poteva tener conto delle singole, specifiche realtà organizzative aziendali, ma offre uno strumento che ogni azienda può utilizzare graduando gli interventi normativi e organizzativi necessari in relazione alla propria specifica esperienza.

La norma in esame è stata oggetto di una lunga e faticosa trattativa tra le parti ed è, così come si legge, frutto della mediazione del Governo e, per ciò stesso, la formulazione finale richiede chiarimenti.

Il concetto base è la esplicitazione della massimizzazione dell'obiettivo in materia di orario di lavoro: non la riduzione dell'orario di lavoro ma, al contrario, l'aumento della prestazione effettiva di lavoro per così dire "offerta al pubblico", nelle varie accezioni temporali (da giornaliera ad annuale), colmando la differenza che esiste tra questa e quella contrattualmente prevista.

Laddove è previsto un orario di lavoro aziendale inferiore a quello contrattuale nazionale, l'avvicinamento alla prestazione contrattualmente vigente a livello nazionale passerà, come fase intermedia, per quella aziendale.

E' individuata quindi una procedura che si articola in alcune fasi: la prima fase prevede, su iniziativa della direzione aziendale, l'individuazione e l'esame congiunto con le OO.SS. degli aspetti organizzativi e delle norme aziendali/locali che ostacolano il raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra.

Entro il 30 settembre 1995 deve essere concretizzato l'obiettivo di cui sopra, attraverso l'applicazione delle soluzioni normative utili per la realizzazione dello stesso.

In altri termini il terzo comma prevede un momento successivo alla individuazione delle normative aziendali da riformare che è il momento della verifica aziendale delle "modalità normative ed organizzative utilizzate per la realizzazione delle finalità.."

Una verifica del risultato raggiunto è prevista anche a livello nazionale: entro il 30 giugno 1995 deve essere costituita una commissione paritetica con i seguenti compiti:

- esaminare e valutare i risultati raggiunti in sede aziendale conseguenti sia agli interventi di cui sopra sia ai processi e piani di risanamento o ristrutturazione aziendale. Questo ultimo riferimento è organicamente legato alle previsioni di cui agli ultimi due commi dell' art.16 "Livelli di contrattazione".

- intervenire, ove necessario, per coadiuvare l'esame congiunto in sede aziendale dei risultati raggiunti. In questo senso le parti nazionali si fanno garanti dell'applicazione della presente norma.

- fare un monitoraggio sull'andamento degli orari di fatto aziendali.

Entro il 30 settembre (cioè tre mesi prima la scadenza del contratto) la commissione dovrà riferire alle delegazioni incaricate per il rinnovo del prossimo c.c.n.l..

Tale norma deve essere letta nel senso che le valutazioni sui risultati raggiunti aziendalimente e la misura stessa dei risultati non saranno influenti rispetto alla impostazione del prossimo c.c.n.l..

Infine deve essere sottolineato che il confronto negoziale per la realizzazione di quanto contenuto nella norma in esame non dovrà comportare alcun onere aziendale in quanto la contropartita economica è rappresentata dagli aumenti retributivi concordati con il c.c.n.l. in linea con il tetto programmato di inflazione nel biennio 1994-1995.

L'ultimo comma affida alla commissione paritetica l'approfondimento delle problematiche inerenti ai servizi di linea a lungo raggio esercitati con il doppio conducente.

Art. 12 - Flessibilità

La norma introduce elementi di flessibilità nell'orario di lavoro, in riferimento ai punti A, B, e C dell'art. 4, del c.c.n.l. 23 luglio 1976.

In applicazione della detta disciplina contrattuale sulla flessibilità, l'orario settimanale contrattuale effettivo (39 ore) può essere realizzato come media in un arco temporale di 11 settimane con un massimo, nel superamento dell'orario settimanale, di 48 ore.

Le modalità operative relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento e di riduzione, definite in funzione delle esigenze organizzative aziendali, formeranno oggetto di informativa secondo le prassi in atto.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Sono fatte salve le disposizioni che autorizzano lo svolgimento del lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali.

Art. 13 - Decorrenza e durata del C.C.N.L. - Aumenti retributivi

Il c.c.n.l., pur formalmente scaduto il 31.12.91 ha subito una proroga della disciplina contrattuale, quindi della scadenza, al 31.12.93. Nella norma in esame si è voluto ricordare tale passaggio legislativo (art. 7, legge 438/92) accanto alla indicazione della scadenza dell'attuale c.c.n.l., fissata per il 31.12.95 sia per la parte normativa che per quella economica.

La retribuzione conglobata viene aumentata di lire 150.000 mensili lorde al 5° livello della scala parametrica. Tale aumento è così articolato: lire 75.000 con decorrenza 1.12.94 e ulteriori 75.000 con decorrenza 1.10.95. I nuovi minimi tabellari (retribuzioni conglobate) sono quelli indicati nell'allegato all'accordo, peraltro già anticipati con precedente circolare.

L'aumento di cui sopra avrà incidenza esclusivamente sugli istituti indicati: A.P.A., lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e diurna ridotta, TFR. Ogni altra indennità e/o compenso nazionale ed aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

In riferimento alle diverse richieste di chiarimento pervenute, si conferma che l'importo di lire 20.000 lorde per 13 mensilità già riconosciuto, resta allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione, in conformità a quanto sottoscritto nell'accordo interconfederale del 31.7.92 e alla circolare applicativa n. 3 del 12.1.1993.

Ai lavoratori in forza all'1.12.94 dovrà essere corrisposto, inoltre, a copertura del periodo pregresso, un importo forfettario lordo pro-capite, differenziato per livello, secondo la tabella inserita nell'art. 13.

In caso di inizio, cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, il suddetto importo forfettario dovrà essere riproporzionato con il criterio del pro-rata, in relazione alle prestazioni rese nel periodo 1.1.94-30.11.94, tenuto conto che, a tal fine, saranno considerate come mese intero le prestazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

L'importo forfettario non produrrà alcuna ripercussione sugli istituti retributivi contrattuali e non dovrà essere considerato ai fini della determinazione del T.F.R..

Per i periodi di malattia/infortunio l'azienda non dovrà procedere ad alcuna detrazione e, di converso, l'equivalente monetario predisposto a titolo di sussidiazione deve essere recuperato nei confronti dell' Ente previdenziale cui fa carico la sussidiazione.

Sotto il profilo fiscale risulterebbe, alla luce di recenti risoluzioni del Ministero delle Finanze, che il più volte citato importo forfettario possa essere considerato a tassazione separata.

Art. 14 - Previdenza complementare

Art. 15 - Fondo Integrativo di Previdenza

Si commentano le due norme sulla previdenza complementare di cui agli artt. 14 e 15 dell'A.N. 11.4.95 che tra loro si integrano.

In particolare la prima norma, in linea con quanto avvenuto nella generalità dei rinnovi contrattuali negli altri settori e in relazione ed in attesa della prevista riforma del sistema previdenziale del settore, stabilisce il principio della introduzione della previdenza complementare. A tal fine sarà istituita una commissione di lavoro che avvierà i suoi lavori dopo la definizione dei provvedimenti legislativi di riforma della previdenza di settore.

Nel terzo ed ultimo comma viene prevista la costituzione di un fondo di previdenza complementare, volontario, per il quale è accantonata dalle aziende una somma "una tantum" di lire 150.000 pro-capite che sarà versata al Fondo alla data del 31.12.95.

La seconda norma di cui all'art. 15 intitolata "Fondo integrativo di previdenza" si sofferma in particolare sul Fondo che dovrà essere costituito e di cui è cenno nella norma appena commentata.

Viene dato un nome al Fondo in questione: "Fondo Integrativo di Previdenza degli Autoferrotranvieri - Internavigatori" (FIPADAI). Viene altresì ripetuta la somma "una tantum" di lire 150.000 pro-capite di cui alla precedente norma riferita ad ogni lavoratore in servizio alla data del 31.12.95 (e non 1.1.96 come erroneamente scritto in un primo tempo e come successivamente e reciprocamente chiarito dalle parti stipulanti in sede di stesura del testo contrattuale).

Vengono quindi descritti alcuni criteri generali attenenti le modalità di istituzione e gestione del Fondo dei quali, in questa fase, si richiamano quelli fondamentali: l'apertura di un apposito c/c bancario e l'impegno a realizzare il Fondo stesso e renderlo compiutamente operante entro il 31.12.95.

Tale ultima norma deve essere letta contestualmente alle previsioni di cui all'art. 14 prima commentato sulla "Previdenza complementare", nel senso che non sarà influente sui tempi di realizzazione il contesto della riforma della previdenza di settore alla quale è strettamente collegata la previdenza complementare.

Di tale circostanza, non dipendente dalla volontà delle parti, si è tenuto conto prevedendo anche una gestione transitoria comunque da definire, delle somme accantonate, in attesa della costituzione del Fondo.

Si fa comunque riserva di comunicare successivamente i conseguenti adempimenti aziendali.

Art. 16 - Livelli di contrattazione

La norma interviene su due distinte fattispecie, distinguendole per la loro natura: la contrattazione aziendale e i processi di risanamento e ristrutturazione aziendale.

I primi due commi prendono in considerazione la contrattazione di secondo livello prevista dal Protocollo 23 luglio 1993. Tale contrattazione è, come noto per il nostro settore, di livello aziendale e pertanto sono esclusi livelli di contrattazione che non siano quelli nazionale e aziendale.

La contrattazione aziendale, viene stabilito, non è attivabile prima dell'1.10.96 e quindi, prima di tale data, non sono ricevibili le richieste sindacali.

Per contrattazione aziendale deve intendersi esclusivamente quella che origina dal Protocollo 23.7.93 che ne descrive gli elementi essenziali.

Pertanto sarà una contrattazione aziendale che riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l.. Le erogazioni da questa originate sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità.

E' nel quadro del citato Protocollo, tenuto conto della relativa dichiarazione a verbale Cispel, che le parti nazionali procederanno a regolare tempi, materie ed ambiti di competenza cui dovrà attenersi la contrattazione aziendale evitando sovrapposizioni e duplicazioni con il livello nazionale.

Il terzo e quarto comma attengono ai "processi di risanamento e le eventuali ristrutturazioni aziendali" peraltro in corso in diverse aziende associate.

L'avviamento di tali processi non ha e non poteva avere un limite temporale ma dipenderà unicamente da specifiche esigenze aziendali.

E' evidente la differenza tra i processi di risanamento e la contrattazione aziendale. Questa ultima, come recita il protocollo, verterà su specifici progetti di produttività mentre i primi, sul piano concettuale, presuppongono un intervento radicale sulla organizzazione aziendale e sull'intero processo produttivo.

L'ultimo comma, in particolare, per lo specifico richiamo alla ricontrattazione degli accordi che prevedano orari e turnazioni nonché le prestazioni accessorie e complementari, è da collegarsi funzionalmente con la norma sull'orario di lavoro che ha per oggetto proprio le normative aziendali richiamate.

La diversa collocazione della norma di cui al 4° comma in commento rispetto a quella sull'orario di lavoro, frutto di un duro confronto negoziale e della mediazione del Governo, non deve trarre in inganno.

Infatti la norma sull'orario di lavoro, quando afferma che occorre superare norme contrattuali che ostacolano "l'avvicinamento massimo" tra prestazione effettiva e orario contrattuale, presuppone interventi aziendali contrattati e specifici, utili al raggiungimento dell'obiettivo: tra questi interventi non possono che essere indicati anche quelli oggetto del 4° comma del presente art.16.

Gli stessi interventi sugli orari, sulle turnazioni, ecc., questa volta esplicitati, trovano collocazione nel 4° comma della norma "livelli di contrattazione" non come interventi singoli sulla prestazione lavorativa in quanto tale, come nella norma sull'orario di lavoro, ma quale parte della più generale ristrutturazione aziendale.

Art. 17 - Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Per quanto riguarda le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) le parti hanno convenuto di procedere alla definizione con specifica regolamentazione di un accordo nazionale. La data di riferimento (31.1.95), come alcune altre decorrenze previste dall'accordo, non aventi riflessi economici, è stata concordemente fissata al 30.4.95.

Le parti firmatarie sono impegnate, pertanto, a definire quanto prima la norma in questione. Il riconoscimento delle R.S.U., a livello aziendale, avverrà quindi successivamente alla sottoscrizione dell'accordo nazionale in materia che, recita la norma, farà riferimento agli accordi confederali già sottoscritti (per il settore, l'accordo Cispel del 29.9.94) e terrà conto delle specificità del settore.

Resta quindi confermato, vedi nostre precedenti circolari sull'argomento e tenuto conto della natura di accordo quadro non direttamente applicabile dell'accordo confederale, che in questa fase, per quanto riguarda le R.S.U. eventualmente costituite aziendali, l'azienda, per il momento, non procederà al formale riconoscimento.

Art. 18 - Permessi sindacali ex art. 27 C.C.N.L. 23.7.76

La norma prevede la riduzione del 20 % del "monte ore dei permessi sindacali" spettante alle OO.SS. che ne hanno titolo. Tale riduzione deve avvenire entro il 30.6.95.

Pertanto le parti stipulanti l'a.n. 11.4.95, stante quanto convenuto nella premessa del verbale di riunione dell'11.4. u.s. che accompagna il testo contrattuale, sono impegnate a definire in concreto le dette modalità applicative della riduzione di cui sopra.

La Federazione si riserva quindi, su questo punto, di fornire nei tempi utili le opportune indicazioni alle aziende associate per il conseguimento effettivo della riduzione del 20 %.

E' comunque opportuno fin da ora chiarire che la riduzione, avendo per oggetto i permessi di cui all'art. 27 del c.c.n.l. 23.7.76, riguarda sicuramente le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. ma, analogamente, occorrerà procedere, previa disdetta e/o ricontrattazione degli eventuali accordi aziendali in materia qualora esistenti, anche con le altre organizzazioni sindacali.

Le aziende, quindi, saranno chiamate al momento opportuno ad applicare la norma contrattuale in esame anche ai permessi sindacali concessi alle altre OO.SS. diverse da quelle stipulanti il c.c.n.l..

Art. 19 - Integrazione all'art. 30 del C.C.N.L. 23.7.76

La riduzione dei permessi sindacali è stabilita anche per quelli di origine aziendale, con una norma integrativa dell'art. 30 del c.c.n.l. 23.7.76.

La norma dispone che, a livello aziendale e in sede di applicazione dell'accordo nazionale sulle R.S.U. (vedi su questo punto la nota a riguardo) le parti, quanto prima, debbano regolamentare la materia anche in relazione ai limiti quantitativi previsti dall'art. 30 (otto ore mensili per dirigente sindacale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti e, complessivamente, un'ora all'anno per agente da ripartire tra le rappresentanze sindacali aziendali nelle aziende con meno di 200 dipendenti).

La norma si fonda sulla esigenza di riesaminare l'attuale regolamentazione dei permessi sindacali aziendali attribuiti alle attuali R.S.A. anche alla luce della costituzione delle R.S.U. in sostituzione delle prime e, in questo quadro, viene prevista la loro riduzione in una misura che, sia pur oggi non definita, ha come riferimento i limiti già previsti dal c.c.n.l..

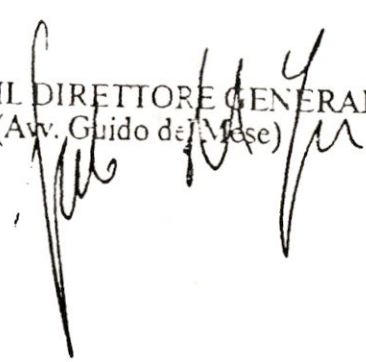
Il primo atto sarà quindi la sottoscrizione, a livello nazionale, dell'accordo sulle R.S.U..

Viene anche stabilito che, per il computo dei permessi sindacali, si fa riferimento anche al personale dipendente con contratto di lavoro atipico secondo le norme nazionali.

Anche in questo caso, come per l'art. 27, la riduzione dei permessi sindacali aziendali dovrà riguardare, previa disdetta e/o ricontrattazione degli eventuali accordi aziendali esistenti, le altre organizzazioni sindacali non stipulanti il c.c.n.l.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Guido del Mese)



VERBALE DI RIUNIONE DELL'11.4.1995

Addi, 11 aprile 1995, in Roma

la FEDERTRASPORTI, l'ANAC, la FENIT

e

la FILT-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI

In esecuzione della nota inviata dal Ministero del lavoro provvedono alla stesura dell'allegato testo contrattuale con i chiarimenti e le integrazioni risultanti nella bozza di nota del 10.1.1995

convengono

- sulla necessità di proseguire con tempi rapidi il confronto a livello nazionale sulle questioni rinviate dall'articolato contrattuale;
- sull'impegno ad evitare, per quanto possibile, motivi di contenzioso sino alla definizione di tali materie a livello nazionale entro i termini previsti dalla stesura contrattuale.

Stante la mancata promulgazione della legge di conversione del D.L. 28/95 e la mancata adozione per il settore delle misure in materia previdenziale

le predette parti altresì convengono

- sulla necessità di avviare immediatamente iniziative a sostegno dei provvedimenti applicativi degli impegni assunti dal Governo con riguardo al verbale di intesa del 13.12.1994 e al verbale di incontro del 9.3.1995
- sulla necessità di incontrarsi entro il 20.5 p.v. per valutare in piena autonomia lo stato di attuazione dei provvedimenti di legge cui sopra.

Letto, approvato, sottoscritto

FEDERTRASPORTI

FILT-CGIL

ANAC

FIT-CISL

FENIT

UILTRASPORTI

ACCORDO NAZIONALE

Addi, 11 aprile 1995, in Roma

tra

la FEDERTRASPORTI, l'ANAC, la FENIT

e

la FILT-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI
settori autoferrotranvieri ed internavigatori

visti

- il verbale d'intesa del 13 dicembre 1994 e il verbale d'incontro del 9 marzo 1995;
- le note del 16 febbraio 1995 e del 28 marzo 1995, relative allo scioglimento delle riserve sull'esecutività dell'ipotesi di accordo del 13 dicembre 1994, unitamente alla bozza del 10 gennaio 1995 della nota relativa ai chiarimenti ed alle integrazioni alla predetta ipotesi di accordo;
- l'invito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, comunicato con nota del 3 aprile 1995;

è stata elaborata, così come convenuto in occasione dell'ipotesi di accordo 13 dicembre 1994, la seguente definitiva stesura del testo contrattuale che tiene conto dei chiarimenti e delle integrazioni concordati dalle parti.

Il presente testo sostituisce, quindi, a tutti gli effetti l'ipotesi di accordo 13 dicembre 1994.

Il protocollo di intenti del 3 novembre 1994, il verbale d'intesa del 13 dicembre 1994 e il verbale di incontro del 9 marzo 1995 vengono riportati in allegato (v. All. 1).

ART. 1*Pari opportunità ed azioni positive*

Si costituisce a livello nazionale, in armonia con quanto previsto dalla normativa U.E. e dalla legislazione nazionale in tema di pari opportunità uomo-donna ed azioni positive nel lavoro, un comitato bilaterale paritetico che si dovrà riunire minimo tre volte l'anno, con funzioni di osservatorio per l'individuazione di strumenti atti a garantire l'effettiva parità uomo-donna nel lavoro.

Il comitato avanzerà proposte, per tale finalità, sulle parti normative del C.C.N.L., per la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne, promuovendo coerenti sperimentazioni di azioni positive.

I comitati esistenti a livello aziendale faranno riferimento a quello costituito a livello nazionale.

Il comitato nazionale verrà formato da quattro rappresentanti datoriali e altrettanti rappresentanti sindacali.

ART. 2*Sicurezza sul lavoro, attività nocive*

Le parti convengono sulla esigenza di realizzare una intesa quadro, con particolare riferimento alle norme di legge, alle direttive U.E. ed all'ultimo decreto legislativo n. 626/94.

In tale quadro potranno essere considerate, tra l'altro, le problematiche riguardanti i requisiti fisici ai fini della garanzia dell'esercizio e la individuazione di eventuali fattispecie da ricondurre alle malattie professionali.

ART. 3*Portatori di handicap*

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e ferma restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, le parti interverranno sulle autorità competenti affinché, al fine di agevolare gli utenti portatori di handicap, pongano in essere concreti interventi atti ad eliminare o superare le barriere architettoniche e ogni fattore limitativo all'uso del mezzo pubblico.

ART. 4*Permessi parentali*

Per la malattia del bambino, entro i primi tre anni di vita, spettano alla madre lavoratrice, dietro presentazione di certificato medico, un numero massimo di permessi retribuiti, pari complessivamente nel triennio a dieci giornate intere, frazionabili a richiesta in mezza giornate.

Il permesso predetto spetta, in alternativa, al padre, ove la madre lavoratrice rinunci alla fruizione dello stesso con apposita nota comunicata sia all'azienda della lavoratrice che a quella del padre.

ART. 5*Tossicodipendenti ed etilisti*

Dopo l'ultimo comma dell'articolo 13 dell'accordo nazionale 2 ottobre 1989 aggiungere i seguenti commi.

"Ove il programma terapeutico di riabilitazione lo consenta, il lavoratore tossicodipendente a tempo indeterminato, può avanzare all'azienda formale richiesta, corredata dalla relativa documentazione, per ottenere una diversa posizione di lavoro idonea alle proprie capacità lavorative nonché alla possibilità di prosecuzione della terapia di recupero. Ove possibile, l'azienda farà ricorso alle procedure di cui al penultimo comma dell'articolo 3 del regolamento allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1931 n. 148, a seconda delle condizioni del lavoratore interessato.

I periodi di aspettativa non retribuita e/o quelli trascorsi nella nuova posizione di lavoro assegnata ai sensi del comma che precede non possono eccedere complessivamente la durata del programma di riabilitazione e, comunque, il limite di 3 anni.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, troveranno applicazione i due commi che precedono."

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

ART. 6

Volontariato

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto n. 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni in atto aziendali.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

ART. 7

Mercato del lavoro - Contratti atipici

Le parti convengono sull'opportunità dell'introduzione nel settore dei contratti di lavoro atipici di seguito regolamentati, al fine di contribuire allo sviluppo e al rilancio dei pubblici servizi di trasporto.

Data la portata innovativa dei relativi istituti contrattuali, le parti convengono altresì di procedere ad una verifica della loro attuazione, anche allo scopo di assumere le conseguenti determinazioni nell'ambito del rinnovo del presente contratto.

In questo contesto, sono fatte salve le eventuali discipline introdotte contrattualmente a livello aziendale.

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

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate, secondo gli specifici ambiti di applicazione, dall'articolo 8 del R.D.L. 8 gennaio 1931, n. 148, dalla legge 18 aprile 1962 n. 230, dall'articolo 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79 e dall'articolo 61 del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

Le parti concordano che contratti a tempo determinato possono essere attivati nei casi previsti dalle disposizioni indicate al capoverso che precede nonché, ai sensi dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti casistiche:

- 1) nel caso di concomitanti assenze per ferie, malattia, maternità, aspettativa;
- 2) per l'esecuzione di lavori predeterminati nel tempo, a carattere temporaneo, che non sia possibile eseguire in base ai normali programmi di lavoro.

La durata minima del contratto a termine è pari a 30 giorni calendariali.

La durata massima è pari a 10 mesi.

L'azienda darà adeguata informativa preventiva scritta alle r s a , ovvero alle r s u. se costituite, sull'instaurazione dei contratti a termine.

B) - Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalla legge n. 863 del 19 dicembre 1984, dalle vigenti disposizioni anche contrattuali ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'articolo 5 della citata legge, nonché dalla seguente disciplina:

- a) Nella lettera di assunzione a tempo parziale dovrà comunque essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).
- b) La prestazione media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro contrattuale, ferma restando la garanzia della copertura previdenziale.
- c) La variazione con carattere di continuità dell'orario di lavoro, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere concordata per iscritto col lavoratore interessato.
- d) Al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.
- e) Le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 15 del C.C.N.L. 23 luglio 1976, in relazione alla lettera di assunzione ed alle eventuali modifiche di cui alla lettera c).
- f) Per i tempi relativi alle operazioni accessorie e complementari all'attività di guida del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
- g) Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta e alla diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno qualora ricorrano le condizioni di cui agli articoli 20/A, 21/A (Federtrasporti, Fenit) e 20/B e 21/B (Anac), e successive modificazioni, del C.C.N.L. 23 luglio 1976.
- h) I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, così come stabilito dall'articolo 50 del C.C.N.L. 23 luglio 1976, è proporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione di cui al punto c) che precede.
- i) Ferma restando la disciplina, i trattamenti economici relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate.
- l) Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni vigenti.
- m) Laddove, per effetto di condizioni esterne, si verificano eventuali eccedenze dell'orario di cui alle lettere a) e c), queste andranno retribuite con la maggiorazione del 9%, nei limiti di 8 ore mensili per i part-time orizzontali e di 88 ore annuali per i part-time verticali. Il lavoro festivo sarà retribuito con la maggiorazione del 18%.
- n) Fermo restando il consenso dell'azienda, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un determinato periodo di tempo.
- o) Per quanto attiene il part-time nel settore movimento, ferme restando le disposizioni di legge, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

- p) Nel caso di assunzioni con contratto a tempo pieno i lavoratori con contratto a tempo parziale avranno diritto di precedenza.

Contratti a termine ed a tempo parziale

I contratti a termine di cui al paragrafo A), punti 1 e 2, ed i contratti a tempo parziale di cui al paragrafo B), possono essere conclusi:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;
- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 15% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

Se dall'applicazione delle predette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

C) - Contratto di formazione e lavoro

Premessa

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per le qualifiche di assunzione nonché per le qualifiche iniziali per ogni settore organizzativo, (condotta-guida, movimento, officina, deposito, uffici, ecc.) e con esclusione delle qualifiche apicali con responsabilità diretta di comando, quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Procedure di verifica di conformità

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate a Federtrasporti, Anac, Fenit del nullaosta da parte degli uffici del collocamento.

Durata del contratto ed attività formativa

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

- a) le professionalità inquadrare nei livelli dal 1° al 3° sono considerate "elevate";
- b) le professionalità inquadrare nei livelli dal 4° al 8° sono considerate "intermedie".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni di cui alla lettera a) che prevede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 130 ore;
- i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni di cui alla lettera b) che prevede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 80 ore;

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 16, comma 2, lett. b), della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata del rapporto di

formazione non superiore a 12 mesi ed una formazione minima di base non inferiore a 20 ore, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e anti- infortunistica.

I contratti di cui all'articolo 16, comma 2, lett. b), della legge 451/1994 possono essere stipulati sia per le qualificazioni corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate ad eccezione delle qualificazioni inquadrare nel nono livello, con le quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'articolo 8, comma 5, della legge n. 407/1990. Ai fini di cui al presente paragrafo C) si considerano, quindi, di assunzione nonché iniziali per ogni settore organizzativo le qualifiche a partire dal livello 8°.

Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991 n. 125.

Rapporto di lavoro

Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato.

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due capoversi che precedono vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 12 ed a 24 mesi.

L'insorgenza della malattia, della maternità e la prestazione del servizio militare di leva comportano un corrispondente prolungamento del contratto di formazione e lavoro.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di

nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a venti dipendenti: una mensilità retributiva composta da retribuzione conglobata e contingenza riferiti al livello di inquadramento, per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto;

- dalle aziende con oltre venti dipendenti: due mensilità retributive composte da retribuzione conglobata e contingenza riferiti al livello d'inquadramento, per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate intermedie ed elevate, il datore di lavoro, utilizzando l'apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmette alle Sezioni circoscrizionali per l'impiego competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori interessati. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate elementari, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

Limitazione dell'utilizzo dei c.f.l.

Per le limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano comunque a tal fine i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste di cui al punto 2) delle clausole integrative della nuova tabella di inquadramento - Accordo Nazionale 13 maggio 1987 -), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro non trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a un contratto.

Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Inquadramento

Il contrattista di formazione e lavoro è inquadrato nel livello professionale inferiore a quello previsto dalla classificazione per la relativa qualifica di destinazione.

Retribuzione

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dalla retribuzione conglobata, dall'ex indennità di contingenza, dalla indennità di mensa e dalla indennità domenicale.

Utilizzo dei c.f.l.

Il lavoratore con contratto di formazione e lavoro non può essere utilizzato in prestazioni straordinarie. Eventuali eccedenze dell'orario derivanti da cause esterne dovranno essere recuperate con corrispondenti periodi di riposo fatta salva la maggiorazione dovuta.

Per le aziende soggette all'equo trattamento, l'età massima di assunzione con contratto di formazione e lavoro di giovani con qualifiche di esercizio è fissata in 30 anni, fermo restando la possibilità di chiedere all'autorità competente l'assunzione in deroga al predetto limite ai sensi dell'articolo 10 del regolamento allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148.

Incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei c.f.l.

a) Al fine di incentivare le aziende alla trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro alla loro naturale scadenza, si conviene che per un tempo di attestazione ed inserimento non superiore a 15 mesi successivo a tale data al dipendente che venga confermato venga riconosciuto il seguente trattamento normativo ed economico:

- trattamento normativo: livello d'inquadramento di destinazione finale;
- trattamento economico: corresponsione della retribuzione normale di cui al punto 9 del C.C.N.L. 2 ottobre 1989 e delle indennità previste dall'accordo nazionale 21 maggio 1981, così come modificato dal C.C.N.L. 2 ottobre 1989.

Tale possibilità è concessa alle aziende che abbiano convertito a tempo indeterminato almeno l'80% dei contratti di formazione e lavoro complessivamente scaduti nel corso del precedente anno solare, con lo stesso metodo di computo di cui, al paragrafo sulla limitazione dell'utilizzo dei c.f.l.

b) In considerazione dei processi di riorganizzazione produttiva e dei servizi in atto, per il rilancio del trasporto pubblico locale, ad integrazione di quanto già previsto dalla norma sulla incentivazione per la trasformazione a tempo indeterminato dei c.f.l., si dà atto che il trattamento economico individuato è da considerarsi quale articolazione di un unico livello retributivo in due attestazioni economiche, una iniziale e l'altra conclusiva, alla scadenza dei quindici mesi.

In tal senso la previsione di un trattamento retributivo convenzionale per il periodo suddetto di 15 mesi è funzionale ad un iter di inserimento, collegato alle esperienze ed alla maturazione delle attitudini necessarie al conseguimento di una professionalità compiuta nella qualifica finale.

ART. 8

Norme relative alla classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto

Inserire, dopo i primi due commi dell'articolo 9 dell'accordo nazionale 24 aprile 1987, il seguente periodo:

"Considerata la contiguità delle mansioni proprie di qualifiche appartenenti a diversi profili professionali nell'ambito dello stesso settore di inquadramento, le aziende potranno affidare ai lavoratori, in caso di attribuzione di livelli superiori, in relazione a specifiche esigenze tecnico-organizzative, fermo restando il livello retributivo, mansioni proprie del livello di inquadramento immediatamente inferiore purché le stesse non risultino quantitativamente prevalenti.

L'azienda darà adeguata informativa alle r.s.a., ovvero alle r.s.u. se costituite, per la verifica applicativa della predetta disposizione circa la non prevalenza quantitativa della adibizione alle diverse mansioni."

ART. 9

Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'articolo 25, comma 2, della legge n. 223/1991

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 25, secondo comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'articolo 25 della legge citata e successive modificazioni, non si tiene conto delle assunzioni dei lavoratori:

- con qualifica di quadro;
- con funzioni di concetto.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza degli impianti.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'articolo 25 della legge n. 223/1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 citato quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle partistipulanti al Ministero del lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

ART. 10

Orario di lavoro

Le parti concordano sulla necessità di avvicinare al massimo, con l'obiettivo di raggiungere la coincidenza, la prestazione effettiva a quella contrattualmente vigente a livello nazionale o aziendale ove prevista.

Tenendo conto delle diverse situazioni organizzative e territoriali, su iniziativa della direzione aziendale, verranno congiuntamente individuati ed esaminati gli aspetti organizzativi e quelli normativi, definiti a livello aziendale o locale, che ostacolano il raggiungimento dell'obiettivo.

La prima fase degli interventi di cui sopra dovrà essere conclusa entro il 30 settembre 1995, con l'individuazione di tutte le modalità normative ed organizzative utilizzate per la realizzazione delle finalità di cui al comma primo.

A tal fine le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati nonché delle r.s.a./r.s.u. a non assumere comportamenti in alcun modo contrastanti con gli obiettivi concordemente assunti.

A far data dal 30 giugno 1995 viene costituita una commissione paritetica nazionale con il compito di:

- esaminare e valutare i risultati raggiunti in sede aziendale, conseguenti agli interventi di cui al presente articolo ed ai processi e piani di risanamento o ristrutturazione aziendale
- coadiuvare l'esame congiunto in sede aziendale laddove se ne ravvisi la necessità
- monitorare l'andamento degli orari di fatto.

Tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L., la commissione riferirà alle delegazioni incaricate del rinnovo del contratto tanto per quel che riguarda le valutazioni sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della commissione, quanto le valutazioni che costituiscano la posizione di una sola delle componenti la commissione stessa.

Alla commissione paritetica nazionale è altresì affidato il compito di approfondire le problematiche inerenti ai servizi di linea a lungo raggio esercitati con il doppio

conducente. Dei risultati raggiunti in materia sarà data notizia nel rapporto conclusivo di cui al comma precedente.

ART. 11

Disciplina legislativa

In relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, si concorda di costituire una commissione paritetica fra le parti firmatarie del presente accordo al fine di verificare la possibilità di ricorrere all'applicazione della procedura prevista dalla norma predetta, in ordine agli istituti regolamentati dalle disposizioni contenute nell'allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148, fatta comunque salva l'invarianza dei costi.

ART. 12

Flessibilità

Le parti riconoscono che, per far fronte a variazioni di offerta di trasporto, possono insorgere esigenze di flessibilità della prestazione.

A tal fine, per il calcolo della prestazione media di orario di lavoro settimanale verrà utilizzato, a modifica di tutte le previgenti normative in materia, un arco temporale di undici settimane, fermo restando quanto previsto da i articoli 4A, 4B e 4C del C.C.N.L. 23 luglio 1976.

ART. 13

Decorrenza e durata del C.C.N.L. - Aumenti retributivi

Fermo restando quanto disposto per le aziende del settore dall'art. 7 della legge 438/92, il C.C.N.L. avrà scadenza il 31 dicembre 1995.

Viene concordato in lire 150.000 lorde mensili l'aumento a regime per il 5 livello della vigente scala parametrica, così suddiviso: lire 75.000 lorde mensili con decorrenza dal 1 dicembre 1994; lire 75.000 lorde mensili con decorrenza 1 ottobre 1995. Gli importi mensili delle retribuzioni conglobate risultano quindi aggiornati secondo l'allegata tabella (v. All. 2).

Per effetto degli aumenti degli elementi retributivi di cui al presente accordo rientranti nella retribuzione normale, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti: APA, lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di trasferta e di diaria ridotta, TFR. Ogni altro compenso nazionale ed aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Ai lavoratori in forza al 1 dicembre 1994 verrà corrisposto, con le modalità di seguito indicate ed a copertura integrale del periodo pregresso, un importo forfettario lordo pro-capite erogato secondo la seguente tabella:

LIVELLO	Importo forfettario
1°	£ 2.185.000
2°	£ 2.000.000
3°	£ 1.825.000
4°	£ 1.680.000
5° bis	£ 1.615.000
5°	£ 1.545.000
6°	£ 1.470.000
7°	£ 1.285.000
8°	£ 1.145.000
9°	£ 1.020.000

Nel caso di inizio, cessazione o sospensione del rapporto di lavoro nel corso del periodo 1/1/94 - 30/11/94, sarà corrisposto un importo riproporzionato con il criterio del pro-rata, in relazione ai periodi di effettiva prestazione o a quelli ad essa equiparati per forza di legge o di contratto resi dal 1 gennaio al 30 novembre 1994.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Le somme erogate a titolo di importo forfettario di cui al quarto comma, saranno assoggettate, ai sensi della vigente disciplina in materia, alla contribuzione previdenziale e saranno inserite nella retribuzione pensionabile, come elementi costitutivi della base sulla quale si determina la misura della pensione.

L'importo forfettario di cui al quarto comma non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del T.F.R.

L'importo forfettario di cui al quarto comma verrà corrisposto in due soluzioni:

- il 50% con la retribuzione del mese di gennaio 1995;
- l'ulteriore 50% con la retribuzione del mese di agosto 1995.

ART. 14

Previdenza complementare

In relazione alla riforma del sistema previdenziale del settore, le parti condividono l'obiettivo di operare per la introduzione della previdenza complementare.

A tal fine le parti convengono sull'istituzione di una commissione di lavoro paritetica per stabilire, a seguito delle necessarie modifiche legislative e del riordino del Fondo speciale di previdenza, da accertare in apposito incontro, le forme e le modalità che potranno risultare più opportune.

La commissione valuterà altresì gli aspetti costitutivi di un eventuale fondo di previdenza complementare a carattere volontario. A tal fine, è accantonata una somma "una tantum", di *lire 150.000, per essere versata nel fondo, alla data del 31/12/1995.

ART. 15

Fondo integrativo di previdenza

Premesso che tutto il personale autoferrotranviario con decorrenza 1/1/95 ai fini previdenziali e pensionistici sarà iscritto presso l'Assicurazione Generale Obbligatoria, sulla base della proposta avanzata dal Ministero del lavoro e della Previdenza sociale e contenuta nel protocollo del 3 novembre 1994 concordato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- che allo scopo di garantire un trattamento pensionistico complementare che consenta di integrare il sistema obbligatorio dopo la trasformazione del Fondo speciale degli autoferrotranvieri, tenendo conto anche della normativa legislativa vigente in materia, è istituito contrattualmente un Fondo integrativo di Previdenza degli autoferrotranvieri-internavigatori (FIPAI) alimentato inizialmente dalle somme una tantum di cui appresso, ed in futuro con la partecipazione e la solidarietà di tutti i lavoratori interessati;
- che tutte le organizzazioni stipulanti il C.C.N.L., consapevoli della necessità di rendere fin dall'inizio concreta ed efficiente la funzionalità del Fondo hanno concordemente ritenuto, nell'interesse di tutti gli autoferrotranvieri-internavigatori, di dotare il Fondo di adeguate disponibilità finanziarie ed a tale scopo hanno destinato al Fondo stesso la somma di lire 150.000 di cui al precedente art. 14 per ogni lavoratore in servizio alla data di versamento della medesima somma.

Pertanto sulle premesse di cui sopra convengono:

- 1) Le somme di cui alla premessa saranno destinate al Fondo integrativo di Previdenza degli autoferrotranvieri-internavigatori (FIPAI). Le stesse saranno direttamente versate dalle aziende entro il 31/12/95, sull'apposito conto corrente bancario che tutte le parti stipulanti il presente accordo accenderanno appositamente entro la data della sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. presso l'Istituto di credito che sarà individuato di comune accordo.
- 2) Il prelievo di somme da tale c/c avverrà esclusivamente con la firma congiunta dei responsabili protempore di tutte le Organizzazioni stipulanti il presente accordo. Le somme in tal modo prelevate dovranno essere destinate unicamente al Fondo di Previdenza integrativo autoferrotranvieri-internavigatori (FIPAI) nel momento in cui sarà formalmente costituito e gli organi funzionanti.
- 3) Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. si impegnano a realizzare la costituzione del Fondo integrativo di Previdenza autoferrotranvieri-internavigatori e a renderlo compiutamente operante entro il 31/12/95.
- 4) Il Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale che, sulla base dell'accordo del 23 luglio 1993, ha svolto una funzione di vigilanza e supervisione per il rinnovo del C.C.N.L. ed ha preso atto della prevista costituzione del FIPAI, vigilerà sull'utilizzo e sulla destinazione dei prelievi che non potranno essere effettuati per nessun titolo o ragione fino a quando il FIPAI non sarà realizzato.
- 5) Resta espressamente stabilito che qualora alla data del 31/12/95 tale Fondo non sia ancora realizzato, con le somme accreditate e/o versate sul sopramenzionato c/c, attesa la scarsa redditività di detti depositi, saranno acquistati Buoni Ordinari del Tesoro a scadenza ravvicinata (massimo 6 mesi). Tali titoli saranno custoditi presso lo stesso Istituto bancario in cui è in essere il conto corrente.
- 6) Qualora per sopravvenute disposizioni legislative o per altre ragioni gravemente ostative, il FIPAI non potesse comunque funzionare, le somme affluite sul c/c di cui al punto 1) o i titoli di cui al punto 5) saranno concordemente destinati a fini sociali e/o

solidaristici all'interno della categoria degli autoferrottranvieri, anche attraverso eventuale intervento del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

ART. 16

Livelli di contrattazione

Le parti convengono, nel quadro del protocollo 23 luglio 1993, sulla necessità di regolare, entro il 30 giugno 1995, tempi, materie ed ambiti di competenza cui dovrà attenersi la contrattazione aziendale al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni con il livello nazionale.

In questa fase, la contrattazione aziendale non è attivabile prima dell'1 ottobre 1996.

Per quanto attiene ai piani ed ai processi di risanamento e le eventuali ristrutturazioni aziendali, anche conseguenti alla riorganizzazione dei bacini di traffico da parte degli enti concedenti, il confronto tra le parti avverrà in coincidenza con l'esame di tali problematiche.

In tale sede, potranno formare oggetto di verifica, in particolare, gli accordi che prevedono orari e turnazioni, nonché gli accordi che disciplinano i tempi per prestazioni accessorie e complementari, con l'obiettivo di incrementare la produttività.

ART. 17

R.S.U.

Le parti convengono sul riconoscimento delle r.s.u. anche con riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia, tenuto conto delle specificità del settore, e si impegnano a definire la regolamentazione relativa entro il 30 aprile 1995.

ART. 18

Permessi sindacali ex art. 27 C.C.N.L. 23/7/76 (FEDERTRASPORTI-FENIT)

Le parti convengono di ridurre del 20%, entro il 30 giugno 1995, il monte ore dei permessi sindacali spettante alle organizzazioni sindacali che ne hanno titolo.

Le parti a partire dal 15 aprile 1995 si incontreranno per definire entro la data suddetta le modalità applicative e per regolamentare diversamente la materia.

Si da per inteso che la base di riferimento per il computo dei permessi comprende i lavoratori con contratto atipico.

ART. 19

Integrazione all'articolo 30 del C.C.N.L. 23 luglio 1976

In sede di applicazione dell'accordo sulle R.S.U., le parti, a livello aziendale, in rapporto al loro funzionamento, interverranno sui permessi previsti nelle diverse realtà con l'obiettivo di determinare quanto prima una loro diversa regolamentazione, anche in relazione ai limiti quantitativi previsti dalla norma contrattuale in epigrafe.

Si da per inteso che la base di riferimento per il computo dei permessi comprende i lavoratori con contratto atipico.

ART. 20
Contributi sindacali

Gli articoli 25 del c.c.n.l. 23.7.1976 e dell'accordo nazionale 25.7.1980 sono sostituiti come segue:

"Le aziende autoferrotranviarie-internavigatrici associate alle Organizzazioni datoriali stipulanti provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera dell'organizzazione sindacale a cui aderisce.

Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

Le deleghe sottoscritte dai lavoratori al momento della firma del presente c.c.n.l. restano valide salvo eventuali revoche individuali.

La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi.

L'importo del contributo sindacale ed il numero delle quote mensili nell'anno sono indicate dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Le aziende trasferiscono gli importi della trattenuta al sindacato di spettanza mediante le modalità che saranno indicate dalla stessa organizzazione sindacale territorialmente competente.

La trattenuta ed i versamenti verranno effettuati dalle aziende mensilmente.

A richiesta della organizzazione sindacale territorialmente competente le aziende forniranno l'elenco degli iscritti alla stessa organizzazione sindacale.

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

ART. 21
Riqualificazione del C.C.N.L.

In considerazione dei processi di riforma e di riordino che interessano il comparto del trasporto pubblico locale nella prospettiva del potenziamento di sistemi regionali integrati, si conviene di avviare una ricognizione delle normative contrattuali in atto, anche al fine di individuare specificità proprie dei diversi sottosistemi omogenei per soluzioni tecniche e professionalità.

A tal fine, viene istituita tra le parti firmatarie del presente contratto, una commissione paritetica per l'elaborazione di proposte operative da perseguire a far data dal prossimo contratto nazionale di lavoro come contratto di riferimento dei pubblici servizi di trasporto di interesse locale.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

PROTOCOLLO D'INTENTI

Il giorno 3 novembre 1994 a seguito di un approfondito e lungo confronto, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il Sottosegretario di Stato Dott. Gianni Letta, con il Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale On.le Clemente Mastella e il Sottosegretario al Ministero dei Trasporti On.le Giovanni Micciché si è incontrato con i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro interessate al settore del trasporto pubblico locale:

CGIL

Segreteria Confederale
Segreteria Nazionale Trasporti
Segreteria Settore Autoferrotranvieri

CISL

Segreteria Confederale
Segreteria Nazionale Trasporti
Segreteria Settore Autoferrotranvieri

UIL

Segreteria Confederale
Segreteria Nazionale Trasporti
Segreteria Settore Autoferrotranvieri

FAISA - CISAL

Segreteria Confederale
Segreteria Nazionale Trasporti
Segreteria Settore Autoferrotranvieri

FEDERTRASPORTI

Presidenza

ANAC

Presidenza

FENIT

Presidenza

PREMESSO

Che l'incontro ha rappresentato la sede di lavoro in cui individuare le ipotesi risolutive delle questioni inerenti il riordino della gestione previdenziale, la riorganizzazione del settore e della situazione di indebitamento delle aziende, nonché i criteri guida del CCNL.

CONSIDERATO

Lo specifico stato di dissesto in cui si trova attualmente il settore e le connesse esigenze di risanamento e ristrutturazione in un'ottica di riorganizzazione aziendale così come individuato nell'ambito del D.L. n° 563/1994;

Quanto definito nell'ambito dell'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 in materia di assetti contrattuali e di politiche del lavoro;

L'entità delle risorse individuate dal Governo nell'ambito della Legge Finanziaria per l'anno 1995 e di quelle rinvenienti da specifici fondi già a disposizione del Ministero dei trasporti finalizzate alla definizione e predisposizione degli interventi necessari alla composizione definitiva delle questioni indicate in premessa;

Che quanto stabilito è previsto dai provvedimenti assunti dal Governo in materia di previdenza nell'ambito della Legge Finanziaria 1995;

Il Governo, a seguito di un approfondito e lungo confronto, indica i principi e le linee direttive per la definizione dell'intero intervento come segue:

1. Riordino del sistema previdenziale ed ammortizzatori sociali

In ordine al riordino della tutela previdenziale del settore, il Governo intende perseguire un radicale risanamento del sistema previdenziale attraverso l'adeguamento alle norme generali dell'Ago a partire dal 1° gennaio 1995. Nell'ambito delle risorse individuate e rese disponibili dal Governo considerate

le linee di lavoro già individuate nei precedenti incontri, saranno definite le forme e le modalità di un intervento complessivo che:

- preveda il ^{NON INCASTRANDO} mantenimento dell'attuale livello dell'aliquota contributiva tenuto conto dell'esigenza di assicurare l'equilibrio futuro della gestione in linea con quanto definito dalla Legge Finanziaria 1995 e dal relativo provvedimento di accompagnamento;

- individui le modalità del passaggio al trattamento generale anch'esso in linea con quanto sarà definito dalla delega in materia previdenziale conferita al Governo nella Legge Finanziaria 1995;

- individui le modalità più funzionali e meno onerose per facilitare l'esodo di personale funzionale al processo di riorganizzazione aziendale che accompagna il processo di risanamento e ristrutturazione del settore.

A tale proposito il Governo inserirà nel provvedimento legislativo di riordino previdenziale relativo alla legge delega presentata sulla materia in Parlamento, le relative soluzioni sulla base delle linee emerse nell'incontro tenutosi al Ministero del Lavoro il giorno 24 Ottobre 1994 e contenute nella nota allegata. Su tale nota il Governo attiverà i necessari approfondimenti tecnici e normativi nei tempi necessari alla tempestiva attivazione delle norme.

Sarà portata a conclusione la verifica già avviata presso il Ministero dei trasporti del disegno di legge di riforma del settore al fine di sottoporlo al vaglio definitivo delle Camere.

In tale quadro il Ministero dei Trasporti si impegna ad istituire attraverso il menzionato disegno di legge di riforma del settore, "l'Osservatorio" con compiti di monitoraggio circa gli obiettivi e gli strumenti da adottarsi da parte delle aziende e delle amministrazioni locali ai fini del raggiungimento della produttività nell'ambito del settore stesso.

2. Criteri guida per il rinnovo del CCNL

Il Governo invita le parti a proseguire il confronto in sede sindacale per il rinnovo, in tempi ravvicinati, del CCNL nel quadro di applicazione di quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, rapportando l'adeguamento delle

C/SZ
Gibernet

FIT 2
Pruu

IL GOVERNO INVITA

FILI CGIL C.I.L.
P. Basso
C. Basso

FILED
J. P. Smith
Agent

FILTCAL
D. P. Sand
Cape

20150906 11:18:21

P. Lansing

Federtransport
filice multii

APAC
Culler

Dichiarazione delle '00-88

170

la forma del present. Particelle
è corroborata alla consegna
ed alla visione delle note di cui
al punto 1.

Baylone

VERBALE D'INTESA

Il giorno 13 dicembre 1994, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla presenza del Sottosegretario dott. Gianni Letta, del Ministro del lavoro on. Clemente Mastella, si sono riuniti i rappresentanti della Federtrasporti assistiti dalla CISPEL, dell'ANAC e della FENIT assistiti dalla Federtrasporto e dalla Confindustria e delle OO.SS. CGIL, CISL, UIL e FILT, FIT, ULTRASPORTI e FAISA CISAL.

Le parti, confermando il protocollo d'intenti del 3 novembre 1994;

considerato che in attuazione di esso, il Governo si impegna ad adottare, entro un mese dalla approvazione della legge finanziaria e comunque entro il 31 gennaio 1995, provvedimenti legislativi, inclusi quelli, se del caso, di immediata esecutività, tali da garantire gli obiettivi annunciati ed in particolare:

- la parziale copertura dei disavanzi pregressi accumulati dalle imprese di trasporto pubblico di cui al D.L. 660/94, ivi compresa la prevista integrazione per Lazio, Campania e Regioni a Statuto Speciale, nonché la possibilità dell'accensione dei mutui da parte delle Regioni, verificando la possibilità di stralciare gli articoli 1 e 2 del citato D.L. 660/94;
- il non incremento dell'aliquota contributiva del Fondo di Previdenza autoferrotranvieri, mediante la necessaria disapplicazione dell'art. 2 bis della legge 70/93 e dell'art. 10 della legge 155/81; verificando la possibilità di inserire la norma relativa nel citato D.L. 660/94;
- la contestuale agevolazione all'esodo del personale tramite la costituzione delle posizioni assicurative nell'AGO, precedenti l'1/1/1995 mediante un indice di valorizzazione per ciascun anno di anzianità assicurativa acquisita, stimabile nell'ordine di 1,25, in relazione alle disponibilità destinate al riordino del sistema previdenziale;

considerato che il rinnovo del C.C.N.L. ha seguito i criteri guida prefissati nel citato protocollo d'intenti;

hanno proceduto alla sottoscrizione dei testi relativi al rinnovo del C.C.N.L. di cui all'allegata ipotesi d'accordo.

Presidenza del Consiglio dei Ministri

VERBALE D'INCONTRO

Il giorno 9 marzo 1995, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il Sottosegretario di Stato Dott. Lamberto Cardin, a seguito di precedenti incontri avuti con il Ministro dei Trasporti e della Navigazione Prof. Giovanni Caravale ed il Ministro del Lavoro Prof. Tiziano Treu, ha incontrato le organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, e le Associazioni datoriali Federtrasporti, Anac e Fenit stipulanti il verbale d'intesa del 13 dicembre 1994 nel settore del trasporto locale.

In ottemperanza agli impegni in quella sede assunti, il Governo varerà, sin dai prossimi giorni, un decreto legge finalizzato al non incremento dell'attuale livello dell'aliquota contributiva. Il Governo si impegna, altresì, alla presentazione delle testanti norme in materia previdenziale previste dall'intesa del 13 dicembre 1994, entro il 27 marzo p.v. e, comunque, a seguito di un confronto con le Federazioni di categoria. In CGIL, la CISL, la UIL, la Federtrasporti, l'Anac e la Fenit da tenersi entro il 20 marzo p.v.

Il Governo si impegna, inoltre, a riprendere l'iniziativa in materia di riordino, del settore del trasporto pubblico locale, mediante legge quadro, sviluppando il confronto con le parti sociali.

Infine, per quanto riguarda la conversione in legge del D.L. n. 28/1995, il Governo prende atto del testo approvato dalla Camera dei Deputati, nella seduta dell'8 marzo 1995, in materia di trasporto locale, con le risorse ivi previste, e si adopera per una rapida approvazione del provvedimento stesso.

In presenza degli impegni sottoscritti e delle azioni poste in essere dal Governo anche verso il Parlamento secondo i tempi annunciati, le parti datoriali si impegnano all'applicazione dell'intesa contrattuale del 13.12.1994 e a darne esecutività entro il mese di marzo, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori alla immediata revoca degli scioperi previsti.

Federtrasporti

Roma, 9 marzo 1995

[Signature]
Lamberto Cardin

[Signature] (FENIT)
[Signature]
[Signature]

ACCORDO NAZIONALE 13/12/1994 - TABELLA RETRIBUTIVA

LIVELLI	PARAMETRI	AUMENTI SALARIALI			NUOVE RETRIBUZIONI CONGLOBATE	
		A REGIME	DAL 1/12/1994	DAL 1/10/1995	DAL 1/12/1994	DAL 1/10/1995
1°	225	212.264	106.132	106.132	1.362.757	1.468.889
2°	206	194.340	97.170	97.170	1.247.680	1.344.850
3°	188	177.358	88.679	88.679	1.138.659	1.227.338
4°	173	163.208	81.604	81.604	1.047.809	1.129.413
5° bis	166	156.604	78.302	78.302	1.005.412	1.083.714
5°	159	150.000	75.000	75.000	963.015	1.038.015
6°	144	135.850	67.925	67.925	872.165	940.090
7°	126	118.868	59.434	59.434	763.144	822.578
8°	112	105.660	52.830	52.830	678.350	731.180
9°	100	94.340	47.170	47.170	605.670	652.840



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VIII^a

3 APR 1995

TELEFAX

ATI: FEDERTRASPORTI

FENIT

ANAC

FILT CGIL

FIT Cisl

UILTRASPORTI

FAISA CISAL

3226137

6872417

4821204

44243164

4824900

4941850

3231050



PROT. N° 0310/ST

CON RIFERIMENTO ALL'ESIGENZA, DI UNA MISURA COMPLETA E DEFINITIVA DEL TESTO DEL CCNL AUTOTRASPORTE, MANIFESTATA PIU' VOLTE IN ORDINE DI COMPLETAMENTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 19 DICEMBRE 1994, ED ESPRESSAMENTE RICHIAMATA NELLA DISPOSIZIONE NEGOTIALE SUL FONDO DI PREVIDENZA (V. PAG. 28), SI INVITANO LE PARTI SOCIALI AD INCONTRARSI PER GIUNGERE ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'INTESA PREDETTA.

GABRIELLI DIREZIONE GENERALE M.L.L.
MINISTERO
LAVORO



Roma, 20 aprile 1995

Avv. Matelda Grassi
Sottosegretario di Stato
al Ministero del lavoro
Via Flavia, 6
00187 - Roma

Prof. Domenico Valcavi
Direttore Generale
per l'Impiego
Ministero del lavoro
Via Flavia, 6
00187 - Roma

e p.c.

Organizzazioni Sindacali

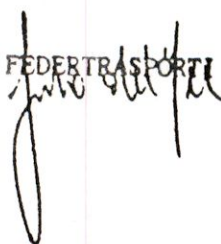
- Filt-Cgil
- Filt-Cisl
- Uiltrasporti

C.c.n.l. autoferrotranvieri - regolamentazione del contratto di formazione lavoro - richiesta di approvazione

In riferimento alle note del 15 dicembre 1994 e dell'11 aprile 1995, di pari oggetto (unite in allegato), con le quali si è chiesta l'approvazione della regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro definita con il nuovo contratto nazionale degli autoferrotranvieri, le scriventi Associazioni, visto il lasso di tempo ormai trascorso, tornano a sollecitare una cortese definizione della materia.

Al fine di fornire un fattivo contributo e di acquisire i necessari elementi di valutazione, si chiede un urgente incontro.

Si rimane in attesa di un cenno di riscontro e si formulano distinti saluti.

FEDERTRASPORTI


ANAC


FENIT

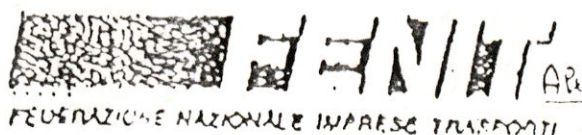

All. n. 2



FEDERTRASPORTI



ANAC



Roma, 15 dicembre 1994

Ministero del Lavoro
Direzione Generale per l'Impiego
Divisione VII
Via Flavia, 6
00187 - Roma

All'attenzione della dottoressa Vigli.

C.c.n.l. autoferrotranvieri 13.12.1994 = regolamentazione del contratto di formazione lavoro = richiesta di approvazione

In data 13 dicembre 1994, tra Federtrasporti, Anac e Fenit e le OO.SS.LL. Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Trasporti, Falsa-Cisl, è stata dettata una regolamentazione del contratto di formazione e lavoro per il settore degli autoferrotranvieri (cfr. allegato).

In relazione a quanto sopra, si chiede, ai sensi della legge 1° giugno 1991, n. 169, il recepimento della citata regolamentazione del contratto di formazione e lavoro nel settore degli autoferrotranvieri.

Distinti saluti.

FEDERTRASPORTI

ANAC

FENIT

All. n. 1

Roma, 11 aprile 1995

MINISTERO DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE
PER L'IMPIEGO
DIVISIONE VII
VIA FLAVIA 6
00187 - ROMA -

all'attenzione della dottoressa De Paolis

C.C.N.L. autoferrotranvieri - regolamentazione del con-
tratto di formazione e lavoro - richiesta di approvazione

Si fa seguito alla nota di pari oggetto del 15 dicembre 1994, a firma delle Associazioni datoriali, per portare a conoscenza che, in sede di stesura del testo dell'accordo nazionale 13 dicembre 1994, e' stata in alcune parti riformulata la disciplina dei contratti di formazione e lavoro alla luce della legge 451/1994.

In relazione a quanto sopra, si chiede, ai sensi della legge 1 giugno 1991, n.169, il recepimento della citata regolamentazione.

Distinti saluti.

FEDERTRASPORTI



FILT-OGIL



ANAC

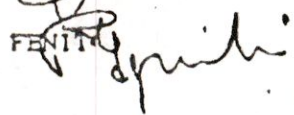


IL SEGRETARIO

FIT-CISL



FENIT



UILTRASPORTI

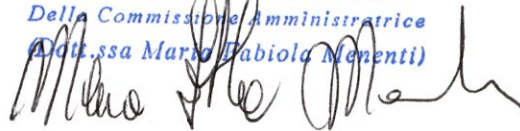


allegato

A. M. A. T.
per copia conforme all'originale

IL SEGRETARIO

Della Commissione Amministrativa
(Dott.ssa Maria Fabiola Menenti)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maria Fabiola Menenti', written over the printed name.