

AUOFERROTRANVIERI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali ASSTRA, ANAV, AGENS</p> <p>Sindacali FILT - CGIL, FIT - CISL, UIL-TRASPRTI, FAISA - CISAL, UGL - FNA</p>	10 MAGGIO 2022	1° GENNAIO 2021	<p>Economica 31 DICEMBRE 2023</p> <p>Normativa 31 DICEMBRE 2023</p>

SFERA APPLICATIVA

Il CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto.

Il CCNL regola, per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori, per i dipendenti delle aziende esercenti autolinee di competenza statale, nonché per i lavoratori impiegati nei servizi ausiliari per la mobilità, 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.

LIVELLI E QUALIFICHE

L'inquadramento professionale (scala parametrica 100-250) è imperniato su 4 aree operative (esercizio, amministrazione e servizi, manutenzione impianti ed officine, servizi ausiliari per la mobilità) e su 4 aree professionali (mansioni gestionali e professionali, mansioni di coordinamento/specialisti, operatori, ausiliari e generici).

Area professionale	Descrizione
1 ^a	Lavoratori che svolgono con carattere di continuità e con un elevato grado di competenza tecnica e/o gestionale-organizzativa, funzioni di rilevante importanza e responsabilità al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali.
2 ^a	Lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico/specialistiche e/o gestionali finalizzate alla realizzazione di processi produttivi. Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico/specialistiche che richiedono un adeguato livello di professionalità.
3 ^a	Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni ove richieste, svolgono funzioni richiedenti adeguate conoscenze tecniche o teorico-pratiche, anche coordinando e controllando l'attività di altri lavoratori. Operano, sulla base di procedure e direttive di massima, con un'autonomia operativa circoscritta nelle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza.
4 ^a	Lavoratori che eseguono attività di limitata complessità, in esecuzione di metodi operativi definiti, che presuppongono generiche competenze professionali acquisibili mediante addestramento e/o pratica, comprese attività di semplice coordinamento di personale ausiliario.
Note	
<p>Le suddette declaratorie generali sono integrate nel CCNL da esemplificazioni dei diversi profili professionali che sono in esse ricompresi, con indicazione dei relativi parametri retributivi.</p> <p>Ogni area professionale è formata da diversi parametri retributivi attribuiti in base alle anzianità professionali previste per ogni figura professionale dal CCNL in esame.</p>	

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	30
	Orario	Dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero.
Mensilità	Tredicesima	1 mensilità di retribuzione normale, corrisposta tra il 10 e il 20 dicembre.
	Quattordicesima	1 mensilità della retribuzione normale del mese di giugno, corrisposta tra il 1° e il 20 luglio.

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	6			
Frequenza	Biennale			
Decorrenza	Dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.			
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello o di cambio di qualifica anche all'interno della medesima area, il lavoratore mantiene il numero di scatti già maturati nella qualifica di provenienza, ricalcolato sulla base del valore corrispondente al parametro retributivo raggiunto, nonché le frazioni di biennio maturate.			
Importi	Parametro	Importo	Parametro	Importo
	250	38,31	154	23,60
	230	35,25	153	23,45
	210	32,18	151	23,14
	205	31,42	145	22,22
	202	30,96	143	21,92
	193	29,58	140	21,46
	190	29,12	139	21,06
	188	28,81	138	21,06
	183	27,83	135	20,69
	180	27,59	130	19,92
	178	27,28	129	19,77
	175	26,85	123	19,10
	170	26,05	121	18,54
	165	25,29	116	17,78
	160	24,65	110	16,93
	158	24,65	100	15,33
155	23,75	-	-	

INDENNITÀ

Indennità funzione quadri	<p>Ai quadri inseriti nella 1ª area professionale, spetta un'indennità di funzione pari ai seguenti importi mensili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • euro 72,30 per parametro 250; • euro 51,65 per parametro 230.
Indennità di turno	<p>Il personale viaggiante di macchina e di guida, nonché il personale che presta servizio in turni avvicendati ha diritto ad un'indennità giornaliera pari ad euro 0,52 per ogni effettiva giornata di prestazione. Tale indennità non rientra nella retribuzione normale e non è utile agli effetti di alcun istituto contrattuale.</p>
Indennità di mensa	<p>euro 16,53 mensili, ricompresi nella retribuzione normale.</p>
Indennità domenicale	<p>euro 5,81 per ogni effettiva giornata lavorata di domenica, salvo che la stessa coincida con il mancato riposo. Tale indennità non rientra nella retribuzione normale e non è utile agli effetti di alcun istituto contrattuale.</p>
Indennità retribuzione ferie	<p>A partire dal 1° luglio 2022 viene istituita una nuova indennità denominata "indennità retribuzione ferie" pari a 8,00 euro giornalieri da corrispondere al lavoratore esclusivamente nelle giornate di ferie.</p> <p>L'indennità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sostituisce e assorbe ogni eventuale incidenza sulla retribuzione per ferie delle voci e delle indennità previste dalle contrattazioni collettive (ancorché forfetizzate in cifra fissa) legate ad effettive o particolari prestazioni; • è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto e non è utile ai fini del TFR; • non è cumulabile (fatti salvi accordi aziendali già sottoscritti in materia); pertanto, è sostituita da eventuali trattamenti o accordi aziendali in tema di retribuzione delle giornate di ferie vigenti alla data di sottoscrizione dell'accordo (10 maggio 2022). Nel caso in cui detti accordi aziendali prevedano un trattamento a titolo di retribuzione ferie inferiore rispetto all'indennità in questione, le parti a livello aziendale avvieranno un confronto teso a ridefinirne i contenuti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo nazionale.
Trasferta	<p>Ad ogni agente in trasferta spetta un'indennità di trasferta formata da diaria e pernottazione.</p> <p>Per quanto concerne la diaria, la stessa viene riconosciuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nelle ferrovie: per intero quando l'assenza dalla residenza eccede le 7 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 4 ore, ma non le 7; • nelle linee di navigazione interna: per intero quando l'assenza eccede le 8 ore; in misura parziale se supera le 5 ore, ma non le 8; • in tutti gli altri servizi: per intero quando l'assenza supera le 12 ore; in misura parziale se eccede le 7 ore, ma non le 12. <p>L'indennità di pernottazione è corrisposta quando l'agente rimane assente dalla residenza, ne parte o vi ritorna nell'intervallo di tempo dalle ore 22.00 alle 5.00 ed abbia titolo alla intera o alla parziale indennità di diaria. Non compete alcuna indennità di trasferta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.; • quando la distanza dalla residenza alla località della missione sia inferiore a 3 km, purché tra questa e quella esistano mezzi di trasporto che consentano 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 2 ore. <p>L'indennità di trasferta è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90% trasferta (diaria e pernottazione); • 50% diaria intera; • 15% diaria parziale; • 40 % pernottazione senza dormitorio; • 10% pernottazione con dormitorio. <p>Per le Aziende di autolinee private associate ad ANAV è previsto un diverso trattamento per i lavoratori inviati in trasferta.</p>
Trasferta (diaria ridotta)	<p>Diaria ridotta</p> <p>Spetta solo al personale viaggiante ed è corrisposta al personale di macchina e dei treni, al personale navigante, al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbana che presti servizio di turno fuori della propria residenza per almeno 6 ore consecutive.</p> <p>L'indennità è stabilita nelle seguenti percentuali calcolate sulla quota giornaliera della retribuzione normale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24% per periodi eccedenti le 10 ore continuative; • 9% per periodi di almeno 6 ore e non eccedenti le 10 ore continuative.

<p>Trasferta (diaria ridotta)</p>	<p>Qualora il suddetto personale si assenti dalla propria residenza anche in modo non continuativo per più di 10 ore, incluse le soste, ed in tale periodo non vi sia una permanenza in residenza di durata uguale o superiore a 2 ore ininterrotte, l'indennità di diaria spetta nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 24% per periodi di assenza non continuativa eccedenti le 14 ore; ◆ 13% per periodi di assenza non continuativa eccedenti le 10 ore ma non le 14 ore. <p>Spetta l'indennità di pernottamento al medesimo personale qualora per ragioni di servizio debba pernottare fuori della propria residenza tra le 22.00 e le 5.00.</p>
<p>Trasferimento</p>	<p>Gli agenti che siano trasferiti per ragioni di servizio hanno diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ un congedo straordinario retribuito non inferiore a 3 giorni; ◆ il trasporto gratuito per sé ed i propri familiari conviventi ed a carico, nonché delle masserizie; ◆ il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il trasloco; ◆ l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'anticipata risoluzione del contratto di locazione dell'immobile destinato ad abitazione; ◆ un preavviso pari a 60 giorni. <p>Ai lavoratori delle aziende esercenti autolinee associate ad ANAV, in caso di trasferimento spetta, in aggiunta al rimborso delle spese di trasporto per sé ed i familiari e di trasloco degli effetti, un'indennità pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 1 mensilità di retribuzione normale, se aventi carichi di famiglia; ◆ 1/2 mensilità di retribuzione normale, se senza congiunti a carico. <p>Qualora l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza un alloggio in condizioni di abitabilità, le suddette indennità sono dimezzate.</p> <p>Sono altresì a carico dell'azienda gli eventuali indennizzi dovuti per l'anticipata risoluzione del contratto di fitto o dei singoli contratti di fornitura domestica.</p> <p>Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con almeno 20 giorni di preavviso.</p>

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

<p>Premio di risultato</p>	<p>Al fine di migliorare i risultati aziendali possono essere raggiunti accordi di secondo livello, con i quali definire un premio di risultato.</p> <p>Tale istituto è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda.</p> <p>Il premio è definito in sede di contrattazione aziendale triennale con caratteristiche di variabilità in base al raggiungimento degli obiettivi concordati.</p>
-----------------------------------	---

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in 6 mesi per i lavoratori per i quali non sia richiesta una specifica abilitazione, nonché per quelli che al momento dell'assunzione siano già in possesso dell'abilitazione.

Il periodo di prova cessa in ogni caso a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.

ORARIO

<p>Orario normale di lavoro</p>	<p>La durata dell'orario settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.</p> <p>La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.</p> <p>L'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ entro il limite massimo di 50 ore ed il limite minimo di 27 ore; ◆ limitatamente al personale viaggiante utilizzato in servizi disciplinati dal Regolamento CE 561/2006 e dal D.Lgs n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.
<p>Flessibilità</p>	<p>Istituto non disciplinato.</p>
<p>Banca ore</p>	<p>Istituto non disciplinato.</p>

ROL E FESTIVITÀ

ROL	Istituto non disciplinato.
Ex Festività	In sostituzione delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità soppresse, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono riconosciuti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi a quelli già previsti dal CCNL. Ove per esigenze di servizio i permessi o le ferie non possano essere fruiti entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non fruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.
Festività	Oltre a quelle di legge, la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui ha sede la direzione di esercizio. In caso di festività coincidente con il giorno di riposo domenicale o periodico, regolarmente fruito, spetta un giorno aggiuntivo di ferie o, qualora non sia possibile, il riconoscimento di una giornata di retribuzione normale.

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia		%
Lavoro straordinario		10%
Lavoro festivo		20%
Lavoro notturno	compreso in turni avvicendati	20%
	non compreso in turni avvicendati	30%
Note		
<p>Le suddette maggiorazioni sono computate sulle quote orarie della retribuzione normale aumentata dei ratei di 13^a e 14^a mensilità e non sono tra loro cumulabili.</p> <p>Il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è stabilito in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive.</p> <p>È considerato lavoro notturno quello svolto tra le ore 22.00 e le ore 5.00.</p> <p>Agli agenti aventi mansioni di guardiano di notte non spetta la suddetta maggiorazione per lavoro notturno.</p>		

FERIE

Durata	A seconda dell'anzianità di servizio sono riconosciuti i seguenti periodi di ferie:		
	Qualifica	Anzianità di servizio	Durata
	Agenti	Fino a 20 anni	25 giorni lavorativi
Oltre i 20 anni		26 giorni lavorativi	
Spettano 26 giorni di ferie anche per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202.			
Fruizione	<p>Ogni settimana di ferie viene ragguagliata a 6 giorni lavorativi, mentre in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, ogni giorno di ferie viene computato per 1,2. Le ferie vanno ridotte in proporzione alle assenze complessive verificatesi nell'anno di riferimento, per aspettativa o permesso non retribuito, chiamata di leva, richiamo alle armi, provvedimenti disciplinari definitivi, detenzione.</p> <p>Le assenze dovute a motivi diversi comportano riduzioni solo se superano i 180 giorni nell'anno. In tale ipotesi, le ferie vanno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze, fermo restando che non è ammesso ridurre le ferie in misura inferiore alla giornata.</p>		

PREAVVISO

Per gli addetti all'area operativa servizi ausiliari della mobilità sono previsti i seguenti periodi di preavviso.

Anzianità di servizio	Aree professionali		
	1 ^a , 2 ^a	3 ^a	4 ^a
Fino a 5 anni	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario
Oltre i 5 e fino a 10 anni	90 giorni di calendario	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Oltre i 10 anni	120 giorni di calendario	75 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Note			
<i>I suddetti termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese in caso di licenziamento, ovvero dalla metà o dalla fine del mese in caso di dimissioni.</i>			

ASSENZE TUTELATE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.
Fruizione	Il suddetto trattamento economico viene corrisposto dall'azienda con deduzione di quanto eventualmente riconosciuto al lavoratore dall'INPS.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Riconosciuto per il periodo di astensione obbligatoria (comunque per non più di 5 mesi) e ad integrazione dell'indennità INPS, il 100% della retribuzione giornaliera cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.
Congedo Parentale	<p>Sono definite le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. In particolare, si conviene che:</p> <ul style="list-style-type: none">ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato sopra;la fruizione dei permessi è riconosciuta: in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili; in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui al primo punto per il personale di esercizio rientrante nel campo di applicazione del RD n. 2328/1923, convertito in Legge n. 473/1925 e della Legge n. 138/1958; per multipli di un'ora e comunque non inferiore a 2 ore, per il restante personale;le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti;salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo;nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione. <p>Ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.</p>

MALATTIA

Categoria	Durata dell'assenza	Trattamento economico	Conservazione del posto
Lavoratore a tempo indeterminato	Primi 6 mesi	Trattamento complessivo pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'Inps per determinare l'indennità di malattia	<ul style="list-style-type: none"> 18 mesi, per un unico evento (comporto secco) 18 mesi nell'arco di 42 mesi, in caso di più eventi (comporto per sommatoria)
	Restanti 12 mesi	<ul style="list-style-type: none"> 1/2 della retribuzione, se solo con 1 o 2 persone a carico; 2/3 della retribuzione, se più di 2 persone a carico 	
Lavoratore non in prova dell'Area operativa della mobilità	Primi 3 giorni	100%	180 giorni in un anno solare
	Dal 4° al 20° giorno	75%	
	Dal 21° giorno in poi	100%	

Note

Dal suddetto trattamento per i primi 6 mesi deve essere escluso qualsiasi compenso straordinario, le indennità di concorso pasti e di trasferta, il premio di risultato ed i compensi in natura e i servizi aziendali.

Per i lavoratori addetti all'area operativa della mobilità, il suddetto trattamento economico si intende ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS.

Il periodo di comporto, sia secco che per sommatoria, è elevato a 30 mesi per le ipotesi di donazione di organi, assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici ovvero nel caso di interventi operatori o malattie riconosciuti gravi dall'azienda. Durante tale periodo spetta:

- un'indennità pari al 100% della retribuzione per i primi 18 mesi,
- nessuna retribuzione per i restanti 12 mesi.

Trascorsi i 30 mesi il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per motivi privati.

In caso di malattia dell'apprendista, quest'ultimo ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore pari al:

- 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni;
- 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno.

Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore.

INFORTUNIO

Categoria	Durata dell'assenza	Trattamento economico	Conservazione del posto
Lavoratore a tempo indeterminato	Primi 6 mesi	Trattamento complessivo pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'Inps per determinare l'indennità di malattia	Fino a guarigione clinica
	Restanti 12 mesi	<ul style="list-style-type: none"> 1/2 della retribuzione, se solo con 1 o 2 persone a carico; 2/3 della retribuzione, se più di 2 persone a carico 	
Lavoratore non in prova dell'Area operativa della mobilità	Primo giorno	100%	180 giorni in un anno solare
	Dal 2° al 4° giorno	60%	
	Dal 5° al 20° giorno	90%	
	Dal 21° giorno in poi	100%	

Note

Il suddetto trattamento economico si intende ad integrazione di quanto corrisposto dall'INAIL. Dal suddetto trattamento per i primi 6 mesi deve essere escluso qualsiasi compenso straordinario, le indennità di concorso pasti e di trasferta, il premio di risultato ed i compensi in natura e i servizi aziendali.

Per i lavoratori addetti all'area operativa della mobilità, il suddetto trattamento economico si intende comprensivo di quanto corrisposto dall'INAIL.

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Permessi studio	<p>Ai lavoratori che intendano frequentare corsi di studio presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti, spettano, su richiesta, permessi retribuiti nel limite massimo di 150 ore triennali pro-capite, fruibili anche in un solo anno, purché le ore di corso, anche parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, risultino non inferiori ad almeno il doppio di quelle richieste come permesso.</p> <p>I lavoratori ai quali sarà consentito assentarsi dal lavoro contemporaneamente per la fruizione di tali permessi non possono eccedere, nel triennio, il 2% del totale della forza impiegata nell'azienda.</p>
Ulteriori permessi	<p>Fatta salva la disciplina nazionale sull'orario di lavoro, le aziende riconoscono 2 giornate di permesso aggiuntive annue al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:</p> <ul style="list-style-type: none">♦ durante l'anno solare non abbia effettuato riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruiti per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;♦ durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali. <p>I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con 3 giorni di anticipo. Ove i permessi non possono essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.</p>
Congedo per la malattia del figlio	<p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ogni figlio, entro i primi 3 anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di 10 giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezza giornate. Tali previsioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.</p>

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	<p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad 1 anno.</p> <p>Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria.</p>
Clausole elastiche	<p>Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua. A riguardo è stabilito un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e la variazione è compensata con una maggiorazione del 5%, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione.</p> <p>Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.</p>

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	Il numero massimo di lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine è fissato nelle seguenti percentuali: <ul style="list-style-type: none">◆ nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di 5 contratti;◆ nelle aziende da 51 a 500 dipendenti, entro il 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e comunque in numero almeno pari a quello previsto sopra per le aziende fino a 50 dipendenti;◆ nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e comunque in numero almeno pari a quello previsto per le aziende fino a 500 dipendenti.
Limiti quantitativi	Esclusioni	In tema di esclusioni dai limiti quantitativi, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.
Intervalli e deroga assistita	Il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a tempo determinato può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL per una durata non superiore ai 12 mesi.	

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	<p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con giovani di età compresa tra i 18 anni e fino al giorno antecedente il compimento del 30° anno di età, ovvero a partire dal 17° anno se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs n. 226/2005, per tutte le figure professionali previste dal CCNL. Non sussistono limiti di età in caso di assunzione di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.</p> <p>L'assunzione di nuovi apprendisti è consentita in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda. Per i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti è pari al 20%. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un apprendista.</p>
Scatti di anzianità	L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità.
Attività formativa	La durata dell'attività formativa è individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal CCNL.

DURATA MASSIMA

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di 6 mesi ed un massimo di 36 mesi. Il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, qualora riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal contratto, in quanto applicabili, nonché, tra l'altro, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il TDR, l'indennità di mensa.

La retribuzione aziendale spetta con le seguenti modalità:

Periodo	Retribuzione aziendale
Dal 19° al 24° mese	20%
Dal 25° al 30° mese	30%
Dal 31° al 36° mese	50%

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo PRIAMO			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31.12.1995			29%
Lavoratori con meno di 18 anni di contribuzione previdenziale al 31.12.1995	2%	2%	33%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993			100%
Note			
<i>La base di calcolo della contribuzione ordinaria è rappresentata da retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (t.d.r.).</i>			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In attuazione delle previsioni in materia di assistenza sanitaria integrativa del CCNL 28 novembre 2015 per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione, è stato costituito il Fondo TPL Salute.

Con il Verbale di accordo del 28 ottobre 2020 ed il successivo Addendum del 7 dicembre 2020 è stata convenuta l'iscrizione da parte delle aziende dei propri dipendenti al suddetto Fondo di settore all'atto della costituzione dello stesso e sono state definite le modalità di versamento.

Dalla data di costituzione del Fondo TPL Salute sussiste l'obbligo per i datori di lavoro di iscrivere tutti i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato (ivi compresi gli apprendisti), nonché, ove espressamente previsto dal CCNL, i lavoratori assunti con altre fattispecie contrattuali.

Con il Verbale di accordo 28 ottobre 2020 si è convenuto che il contributo annuale (costo aziendale annuale) per singolo dipendente, a carico del datore di lavoro, da versare entro il 16 novembre dell'anno precedente alla copertura assicurativa, è fissato in 10,00 euro così suddivisi:

- 9,10 euro quale contributo annuale per singolo dipendente da versarsi al Fondo TPL Salute;
- 0,90 euro quale contributo di solidarietà che l'azienda verserà annualmente all'INPS per singolo dipendente.

Si è inoltre convenuto che gli oneri maturati sino alla data di costituzione del Fondo sono pari ad euro 36,40, corrispondenti a 40,00 euro di costo aziendale, da versarsi da parte delle aziende in soluzioni di importo pari a 10,00 euro di costo aziendale entro le seguenti date:

- 11 gennaio 2021, le 2 quote di arretrati pari a euro 10,00 ciascuna, in unica soluzione e la quota di euro 10,00 relativa all'anno 2021;
- il 16 novembre 2021, la quota di euro 10,00 relativa all'anno 2022.

Con il Verbale di accordo di 10 maggio 2022 le Parti hanno previsto che dal 1° gennaio 2023 il contributo annuo a carico azienda per il finanziamento del Fondo TPL Salute è pari a 144,00 euro (12,00 euro/mese, comprensive del contributo annuo stabilito dall'articolo 38 lett. b) dell'Accordo Nazionale 28 novembre 2015) per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

Alle aziende che alla data di costituzione del Fondo TPL Salute (3 dicembre 2020) erogano (tramite l'istituzione di casse o fondi aziendali o la sottoscrizione di polizze assicurative) prestazioni di assistenza sanitaria integrativa (ex art. 9 del D.Lgs n. 502/1992) con un contributo a carico azienda parziale o totale, è consentito il ricorso alla sospensione, per un periodo massimo di 20 mesi decorrenti dalla data di costituzione del Fondo e per i soli lavoratori che beneficiano di tali forme di assistenza integrativa aziendale, di tutti i versamenti e delle prestazioni, fatta eccezione per il versamento del contributo della sola prima quota di contributi pregressi (annualità 2017) pari a 9,10 euro oltre al contributo di solidarietà di 0,90 euro da versarsi direttamente all'INPS, da versare entro l'11 gennaio 2021 ed erogata a titolo di oneri di gestione. Alla data di cessazione della sospensione e comunque entro il periodo massimo di 20 mesi, le suddette aziende si allineeranno alle tempistiche di contribuzione, versando al Fondo le quote di contribuzione già scadute unitamente a quanto maturato nel periodo di sospensione.

RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi mensili del minimo tabellare risultano i seguenti:

Par.	Minimi a partire dal		
	1° luglio 2022	1° giugno 2023	1° settembre 2023
250	1.625,39	1.668,25	1.711,10
230	1.495,36	1.534,79	1.574,22
210	1.365,33	1.401,33	1.437,33
205	1.332,82	1.367,96	1.403,11
202	1.313,32	1.347,95	1.382,58
193	1.254,81	1.287,90	1.320,98
190	1.235,30	1.267,87	1.300,44
188	1.222,30	1.254,53	1.286,76
183	1.189,78	1.221,15	1.252,52
180	1.170,28	1.201,14	1.231,99
178	1.157,27	1.187,78	1.218,30
175	1.137,77	1.167,77	1.197,77
170	1.105,26	1.134,40	1.163,55
165	1.072,76	1.101,05	1.129,33
160	1.040,25	1.067,68	1.095,11
158	1.027,25	1.054,34	1.081,42
155	1.007,74	1.034,31	1.060,88
154	1.001,24	1.027,64	1.054,04
153	994,74	1.020,97	1.047,20
151	981,74	1.007,63	1.033,51
145	942,73	967,59	992,44
143	929,72	954,23	978,75
140	910,22	934,22	958,22
139	903,72	927,55	951,38

Par.	Minimi a partire dal		
	1° luglio 2022	1° giugno 2023	1° settembre 2023
138	897,22	920,88	944,53
135	877,71	900,85	924,00
130	845,21	867,50	889,78
129	838,70	860,81	882,93
123	799,70	820,79	841,87
121	786,69	807,43	828,18
116	754,19	774,08	793,96
110	715,17	734,03	752,88
100	650,15	667,29	684,44

UNA TANTUM

A favore del personale in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (10 maggio 2022), a integrale copertura del periodo 1° gennaio 2021 - 30 giugno 2022, è prevista l'erogazione di un importo a titolo di una tantum pari ad euro 500,00 lordi per il parametro 175, da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100-250).

La suddetta somma viene riconosciuta in due tranches di pari importo:

- 250,00 euro con la retribuzione di luglio 2022;
- 250,00 euro con la retribuzione di novembre 2022.

Le Parti precisano che la **seconda tranche** verrà **erogata a condizione che sia assicurata dal Governo la copertura dei mancati ricavi** relativi al periodo **1° gennaio 2021 - 31 marzo 2022**.

Di seguito sono riportati gli importi dell'una tantum, come diffusi dalle OO.SS. sottoscrittrici dell'accordo di rinnovo.

Par.	Importi a partire dal	
	1° luglio 2022	1° novembre 2022
250	357,14	357,14
230	328,57	328,57
210	300,00	300,00
205	292,86	292,86
202	288,57	288,57
193	275,71	275,71
190	271,43	271,43
188	268,57	268,57
183	261,43	261,43
180	257,14	257,14
178	254,29	254,29
175	250,00	250,00
170	242,86	242,86
165	235,71	235,71

Par.	Importi a partire dal	
	1° luglio 2022	1° novembre 2022
160	228,57	228,57
158	225,71	225,71
155	221,43	221,43
154	220,00	220,00
153	218,57	218,57
151	215,71	215,71
145	207,14	207,14
143	204,29	204,29
140	200,00	200,00
139	198,57	198,57
138	197,14	197,14
135	192,86	192,86
130	185,71	185,71
129	184,29	184,29
123	175,71	175,71
121	172,86	172,86
116	165,71	165,71
110	157,14	157,14
100	142,86	142,86

L'una tantum:

- è rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni) svolta nel periodo 1° gennaio 2021 - 30 giugno 2022;
- è riproporzionata nei casi di lavoro part-time, sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale;
- è erogata anche al personale a tempo determinato in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (10 maggio 2022). Per tali lavoratori, l'una tantum viene rapportata ai mesi di effettiva prestazione (computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni) svolta all'interno del periodo 1° gennaio 2021 - 30 giugno 2022 nell'ambito del contratto a termine ivi comprese eventuali proroghe;
- non ha alcun effetto o incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non rientra nella base di computo del TFR e della contribuzione al Fondo Priamo.