

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

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEGLI AUTOFERROTRANVIERI E INTERNAVIGATORI**

#### **TITOLO I - NORME GENERALI**

##### **Art. 1 - Campo di applicazione**

Il presente contratto regola, per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti delle aziende private esercenti autolinee in concessione, gli istituti propri della contrattazione nazionale; fissa, nei limiti delle norme di attuazione, specificamente previste, l'area di competenza aziendale consentendo una maggiore aderenza alla disciplina contrattuale a talune caratteristiche aziendali.

Esso contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e materie che formano oggetto di regolamentazione nello stesso, e, pertanto, abroga e sostituisce tutte le norme relative ai predetti istituti e materie che erano disciplinate da precedenti accordi e contratti collettivi nazionali di categoria.

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

##### **Art. 2 - Istituti riservati all'area nazionale**

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti:

- regolamentazione delle assunzioni con rispetto delle norme di legge vigenti;
- anzianità di servizio;
- orario di lavoro;
- retribuzioni minime;
- indennità di contingenza;
- criteri generali sulle competenze accessorie;
- metodi di calcolo delle retribuzioni;
- festività nazionali ed altre ricorrenze festive;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- ferie;
- aumenti periodici di anzianità e trattamento in caso di promozione;
- mensilità aggiuntive (13° e 14°);
- trasferte, diarie, concorso pasti;
- traslochi;
- congedo matrimoniale;
- benemerienze nazionali;
- trattamento di buonuscita;
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- diritti sindacali;
- indennità sostitutiva di mensa (minimo garantito);
- qualifiche e criteri generali per le promozioni e gli avanzamenti;
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- apprendistato (trattamento economico e normativo);
- disciplina delle Casse di soccorso.

##### **Art. 3 - Area aziendale**

In ordine alle materie proprie del livello aziendale si conviene quanto segue:

a) costituisce oggetto di contrattazione in sede sindacale, tra le Organizzazioni sindacali che rappresentano le Aziende e le Organizzazioni sindacali provinciali territorialmente competenti dei lavoratori, la definizione degli elementi retributivi accessori di cui al successivo art.13 e le altre materie espressamente delegate a tale titolo dalla normativa nazionale.

b) le parti concordano di favorire una sempre più fattiva e concreta partecipazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle complesse attività delle aziende, con il fine di realizzare la miglior efficienza dei servizi forniti alla collettività.

In questo ambito le parti concordano sulla necessità di un preventivo e periodico esame tra le rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni stipulanti e le aziende, in particolare dei problemi relativi alle condizioni ambientali, ai ritmi e turni di lavoro, alla medicina preventiva ed all'infortunistica, all'epoca di godimento delle ferie, alla disciplina del godimento del diritto allo studio, alla partecipazione consultiva nelle Commissioni di concorsi e prove d'arte per promozioni ed avanzamenti, all'istituzione di corsi di formazione o riqualificazione professionali, alla disciplina dello straordinario nei limiti previsti dal successivo art.17, all'accertamento dei posti di lavoro in organico disponibili o che si possano rendere disponibili, ai fini dell'assegnazione a diversa qualifica dei lavoratori divenuti permanentemente inabili in applicazione delle norme di legge in materia, all'assegnazione a diverse mansioni dei lavoratori divenuti temporaneamente inabili al servizio nelle mansioni della qualifica rivestita secondo giudizio medico reso nelle forme di legge.

c) le proposte di formulazione dei regolamenti per le promozioni e gli avanzamenti, da sottoporre, ove necessario, agli organi competenti, saranno oggetto di esame congiunto tra le rappresentanze sindacali aziendali e l'azienda.

d) le direzioni provvederanno a dare tempestiva informativa alle RSA delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti in ordine alle proposte di variazioni dei programmi di esercizio.

e) le parti convengono sulla necessità che sia assicurata ogni collaborazione a livello aziendale onde garantire attraverso il rispetto dei principi di economicità di gestione la piena produttività del servizio.

## TITOLO II - ORARIO DI LAVORO – FERIE

### **Art. 4/A** - Orario di lavoro (Norme per le Aziende associate alla Federtrasporti)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nell'orario predetto sono compresi gli eventuali tempi accessori

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

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

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

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

4/A.5 - Condizioni di miglior favore.

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

4/A.6 - Controversie.

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

**Art. 4/B** - Orario di lavoro (Norme per le aziende associate alla Fenit)

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

**Art. 4/C** - Orario di lavoro (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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

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

In caso di prestazione di lavoro in limite eccedente quello sopra indicato si applicano le disposizioni di cui al successivo art.17.

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

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

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

**Art. 5** – Ferie

Gli agenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con la corresponsione della retribuzione normale, di cui all'art.6 - lettera c), nelle seguenti misure:

- 24 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 10° anno incluso;
- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio dall'11° al 20° anno incluso;
- 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per i Capi ufficio e gli aventi qualifiche della stessa classe o superiori.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi; tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ciascun giorno fruito come ferie viene computato per 1,2.

Le ferie sono ridotte in proporzione al totale delle assenze verificatesi nell'anno al quale si riferiscono, per motivi privati, per chiamata di leva, per richiamo alle armi, per provvedimenti disciplinari definitivi, per detenzione dovuta a cause estranee al servizio.

Le assenze verificatesi per altri motivi non danno luogo a riduzioni, sempre che non superino nell'anno i 90 giorni. Non è ammessa la riduzione delle ferie inferiore alla giornata.

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

Il trattamento di cui al presente articolo relativo al primo scaglione di anzianità (24 giorni) assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti attribuiti aziendaliamente per lo stesso titolo.

### TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

**Art. 6** - Retribuzione mensile

Ai fini del presente contratto valgono le seguenti nozioni di retribuzione mensile:

- retribuzione minima conglobata;
- retribuzione con anzianità individuale;
- retribuzione normale.

La retribuzione mensile è comprensiva dei riposi pagati e si applica indistintamente al personale di ruolo ed avventizio, tranne che ai guardabarriera il cui trattamento economico è determinato in sede di accordo aziendale.

a) **Retribuzione minima conglobata**

Per "retribuzione minima conglobata" si intendono i minimi stabiliti per le varie classi di qualifiche del personale, di cui alla legge 6-8-1954, n. 858, e successive modifiche, comprensivi dell'indennità di contingenza, di cui agli accordi interconfederali 7-5-1975 e 17-6-1975, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente.

**NOTA A VERBALE**

*Le parti, rilevando che in alcuni accordi aziendali la "retribuzione minima conglobata" è definita impropriamente "retribuzione tabellare o di tabella", sia come componente della retribuzione normale sia per il calcolo dei compensi aziendali percentualizzati, convengono di adeguare l'impropria terminologia usata aziendaliamente a quella stabilita nel presente contratto. Le parti si impegnano altresì ad escludere ogni ricalcolo dei compensi aziendali percentualizzati per effetto della nuova terminologia di cui al presente articolo.*

b) **Retribuzione con anzianità individuale**

Per "retribuzione con anzianità individuale" si intende la retribuzione minima conglobata maggiorata degli aumenti periodici di anzianità spettanti ad ogni singolo agente.

c) **Retribuzione normale**

Per "retribuzione normale" si intende la retribuzione con anzianità individuale, l'indennità di contingenza non conglobata, l'indennità sostitutiva di mensa, gli assegni personali, le competenze accessorie corrisposte a carattere fisso e continuativo, esclusi i premi, le indennità e tutti gli altri compensi corrisposti in modo saltuario o variabile, per specifiche prestazioni di servizio, nonché le quote non conglobate di caropane.

**Art. 7 - Aumenti periodici di anzianità**

Sulla retribuzione minima conglobata di ciascuna classe di qualifiche sono calcolati aumenti periodici di anzianità, ciascuno da corrispondersi per ogni biennio di anzianità di servizio, e per una percentuale globale del 40% (quaranta per cento) ripartita in 8 (otto) aumenti biennali del 5% (cinque per cento).

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

**Art. 8 - Trattamento in caso di promozione**

In caso di promozione viene assegnata la retribuzione con anzianità individuale della nuova qualifica immediatamente superiore a quella goduta dall'agente prima della promozione.

Per il conferimento del primo aumento biennale di anzianità, dopo la promozione, si tiene conto della eventuale frazione di biennio maturata nella precedente qualifica; per gli agenti che abbiano raggiunto la retribuzione massima (retribuzione minima conglobata integrata del 40%), il periodo di tempo decorso dalla data di conferimento di tale retribuzione sarà considerato utile agli effetti del conseguimento del primo aumento biennale di anzianità dopo la promozione; ma, nel caso in cui detto periodo di tempo sia maggiore di un biennio, non sarà corrisposto che il corrispettivo di un solo aumento biennale di anzianità.

Tuttavia, l'agente che venga promosso e che, nella nuova qualifica, non realizzi, in applicazione delle norme di cui sopra, con la retribuzione con anzianità individuale immediatamente superiore a quella goduta prima della promozione, un miglioramento almeno pari al 5% della retribuzione minima conglobata della qualifica di provenienza, beneficia, all'atto della promozione, di un aumento biennale di anzianità

- nel limite della percentuale globale del 40% - oltre quelli spettantegli in base alle norme anzidette.

Quando ne abbia titolo, l'aumento biennale successivo a quello attribuitogli come sopra, gli viene corrisposto, a tutti gli effetti, a partire dal primo giorno del tredicesimo mese successivo alla data della promozione, nel caso che, in base all'anzianità maturata nella qualifica di provenienza, tale aumento biennale gli doveva essere concesso, secondo la normativa di cui al comma precedente, nel corso dei 12 mesi successivi alla promozione stessa.

Dalla garanzia del miglioramento di almeno il 5% di cui sopra, sono esclusi gli agenti che siano promossi prima di aver beneficiato di aumenti biennali di anzianità nella qualifica di provenienza o che vengano a beneficiare, nell'acquisire la nuova qualifica, dello stesso numero di aumenti biennali goduti in quella precedente.

**Art. 9 - Indennità di contingenza**

L'indennità di contingenza é corrisposta con le modalità vigenti per i lavoratori dell'industria e secondo le norme degli accordi interconfederali 7-5-1975 e 17-6-1975

Le variazioni dell'indennità di contingenza sono conteggiate separatamente e non influiscono, nel corso dell'anno, sulle retribuzioni minime conglobate; sono assoggettate a conglobamento il 31 dicembre di ogni anno con effetto dal 1° gennaio successivo.

**Art. 10 - Valori convenzionali della contingenza**

Per valori convenzionali della contingenza si intendono i valori dei punti mensili validi al 1-1-1975 moltiplicati per 2,52 per ogni classe di qualifiche del personale di cui alla legge 6-8-1954, n. 858 e successive modificazioni, come da tabella allegata.

I valori convenzionali della contingenza non conglobati non hanno effetto retributivo.

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

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

**Art. 12 - Indennità supplementare di caro pane**

Le quote di caro pane che eccedono l'importo di L. 520 mensili, già compreso nella retribuzione minima conglobata, e che vengono riconosciute a talune categorie di lavoratori continuano ad essere corrisposte secondo le norme di legge in vigore.

**Art. 13 - Competenze accessorie, premi, indennità varie**

A tutti gli agenti spettano competenze accessorie.

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

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

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

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

**Art. 14 - Elementi distinti dalla retribuzione**

A tutti i lavoratori del settore viene corrisposto l'importo mensile lordo di lire 11.143, a titolo di elemento distinto dalla retribuzione.

A decorrere dal 1-1-1976 all'elemento distinto dalla retribuzione, di cui sopra viene aggiunto l'importo mensile lordo di lire 15.000.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali ed ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, detti importi sono considerati utili ai seguenti effetti:

- 13° e 14° mensilità;
  - ferie;
  - festività nazionali ed infrasettimanali;
  - permessi retribuiti;
  - indennità di preavviso ove spettante;
  - indennità di anzianità o trattamento di buonuscita
- e per nessun altro istituto previsto dai contratti collettivi nazionali ed aziendali.

## NOTA A VERBALE

- *Le parti si danno atto che:*

*a) l'importo di lire 11.143 costituisce applicazione della normativa degli accordi interconfederali 7 maggio e 17-6-1975 (Allegato A) con il riproporzionamento dell'importo mensile per corresponsione per 14 mensilità;*

*b) gli EDR di cui al presente articolo sono considerati, per effetto di norme di legge e di accordo di Cassa soccorso, anche ai fini del sussidio di malattia e del trattamento di infortunio.*

### **Art. 15 - Retribuzione giornaliera ed oraria**

Gli importi giornalieri della retribuzione nelle distinte nozioni previste dall'art.6, dell'indennità di contingenza di cui all'art.9 e dei compensi di cui all'art.14, si determinano dividendo per 30 i rispettivi importi mensili.

Gli importi orari della retribuzione di cui all'art.6, dell'indennità di contingenza di cui all'art.9 e dei compensi di cui all'art.14, si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale.

### **Art. 16 - Festività nazionali ed altre ricorrenze festive**

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli artt.1 e 2 (escluse le domeniche) della legge 27-5-1949, n. 260 e quella del Santo Patrono, per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.

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

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

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

### **Art. 17 - Lavoro straordinario, festivo e notturno**

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

Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel primo comma dell'art.16 del presente contratto.

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

Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti aventi la qualifica ed il trattamento specifico di "guardiano di notte".

La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dalle leggi vigenti nel settore è computata sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'art.6 lettera c) del presente contratto.

Le percentuali di maggiorazione per il titolo che precede, in atto presso le singole aziende che risultino superiori a quelle previste dalle leggi vigenti nel settore, saranno riproporzionate per effetto dell'incremento della base di calcolo come sopra determinata (retribuzione normale) di cui all'art.6 lettera c) in modo da non superare il trattamento in atto presso le aziende stesse alla data di stipulazione del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario e calcolata anch'essa sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art.6 lettera c) del presente contratto.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno da calcolarsi anch'esse sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'art.6 lettera c) del presente contratto sono rispettivamente fissate nel 10% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 15% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro notturno in atto presso le singole aziende, che risultino superiori a quelle sopra indicate, saranno riproporzionate per effetto dell'incremento della base di calcolo, (retribuzione normale) in modo da non superare il trattamento in atto presso le aziende stesse alla data di stipulazione del presente contratto.

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono tra loro cumulabili.

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

**Art. 18 - Tredicesima mensilità**

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

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

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

**Art. 19 - Quattordicesima mensilità**

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

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

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

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

**Art. 20 - Indennità di trasferta (Federtrasporti - Fenit)**

1) Ogni agente che, per ordine ricevuto per ragioni di servizio debitamente riconosciute, deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, ha

diritto a una indennità di trasferta che si compone di diaria e di pernottazione.

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

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

3) La indennità di diaria è corrisposta come segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10) Non compete alcuna indennità di trasferta:

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

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

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

- trasferta (diaria e pernottazione): 90%
- diaria interna: 50%
- diaria parziale: 15%
- pernottazione senza dormitorio: 40%
- pernottazione con dormitorio: 10%

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

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

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

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

#### **Art. 20/B - Indennità di trasferta - Indennità di pernottamento (Norme per le aziende associate all'ANAC)**

##### **1) INDENNITA' DI TRASFERTA**

###### **a) Personale impiegatizio**

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe;

b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% di 1/25° della retribuzione minima conglobata.

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

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

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

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

Può essere concordata localmente o aziendalmente una diaria fissa.

###### **b) Personale viaggiante**

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



a) calcolo dell'indennità di trasferta:

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

b) variazione dei punti di contingenza:

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

c) variazione delle paghe tabellari:

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

d) corresponsione dell'indennità di trasferta:

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

1) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore, nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;

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

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

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

e) frazionamento dell'indennità di trasferta:

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

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

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

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

f) calcolo della durata di trasferta:

- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso. Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione dell'indennità di trasferta.

g) pernottamento:

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

h) servizi turistici:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2) INDENNITA' DI PERNOTTAMENTO

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

### **Art. 21** - Indennità di diaria ridotta (Federtrasporti - Fenit)

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

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

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

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

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

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

4) Le ore comprese tra la 1 e le 5 antimeridiane non sono computabili agli effetti della diaria quando si corrisponda l'indennità di pernottazione. Nelle 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

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

5) Per la determinazione della residenza vale quanto detto al punto 2) dell'art. 20.

6) E' data facoltà al personale di conservare il trattamento di diaria ridotta e di pernottazione in atto presso la rispettiva azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo. Al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrano le condizioni previste dal presente articolo, competono le diarie ridotte e le pernottazioni con le modalità innanzi fissate e secondo le percentuali appresso indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative . . . . . 2%
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle  
10 ore continuative . . . . . 8%
- per periodi di assenza non continuativa superiori  
alle 14 ore . . . . . 22%
- per periodi di assenza non continuativa superiori  
alle 10 ore ma non alle 14 ore . . . . . 12%

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

### **Art. 21/B** - Indennità di diaria ridotta - (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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

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

L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa.

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

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

#### **Art. 22 - Traslochi (Federtrasporti Fenit)**

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

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

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

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

#### **Art. 22/B - Trasferimenti - (Norme per le aziende associate all'ANAC)**

Al lavoratore che sia trasferito, per accertate esigenze di servizio dalla località di residenza assegnata dall'azienda ad altre località di residenza che comporti l'effettivo trasferimento, verrà corrisposto l'importo della spesa di trasporto per sé ed i familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in prima classe) e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione normale, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione normale.

L'ordine di trasferimento sarà comunicato al lavoratore almeno venti giorni prima del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

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

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

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

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

#### **Art. 23 - Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio**

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

#### **Art. 24 - Fondo di buonuscita**

Con effetto dal 1-1-1948 le aziende hanno istituito a favore del proprio personale fondi individuali sui quali, alla fine di ogni anno, hanno versato una somma pari all'1% di quanto corrisposto nell'anno stesso ai singoli lavoratori per retribuzione con anzianità individuale, per indennità di contingenza non conglobata, per assegni personali, escluse le competenze accessorie, i premi e le indennità.

A decorrere dal 1-1-1959 l'aliquota é stata elevata all'1,50%. Gli interessi da accreditare al 31 dicembre di ogni anno su detti fondi sono computati in base al tasso legale.

A ciascun agente collocato in pensione entro il 31-12-1976, le aziende assicurano, sino a quando il fondo dell'agente stesso non abbia raggiunto un importo maggiore, una somma pari a 24 giornate di retribuzione

normale di cui all'art.6, lettera c) ultima raggiunta, aumentata dei ratei mensili di 13° e 14° mensilità nonché dei ratei mensili di eventuali similari erogazioni annuali ricorrenti previste da accordi aziendali per tutto il personale, per ogni anno di anzianità - computata con i criteri stabiliti dall'ultimo comma dell'art.7 - con un importo minimo garantito di 10 mensilità di retribuzione calcolata come sopra.

Tale minimo é assicurato, se di maggior favore nei confronti del trattamento di buonuscita maturato, anche nei casi di morte o di collocamento in pensione per invalidità dell'agente.

Dal 1-1-1977 le giornate come sopra calcolate (valori e criteri), saranno elevate a 30 per ciascun anno di anzianità.

Le frazioni di anno sono computate in dodicesimi.

In caso di morte dell'agente il trattamento che precede é riservato al coniuge ed ai figli; in mancanza di questi, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In tutti gli altri casi di cessazione del servizio é dovuto al lavoratore il trattamento di cui sopra - escluso il trattamento minimo dei 10 mesi garantito - sempreché il trattamento stesso risulti più favorevole di quello previsto dall'art.26 dell'allegato A) al RD 8-1-1931, n. 148.

Il trattamento contemplato dal presente articolo assorbe, fino a concorrenza, ogni altro trattamento di fine lavoro anche se stabilito per contratto collettivo aziendale, esclusi soltanto quelli che prevedono un concorso degli agenti.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano al personale avventizio di cui all'art.8, quinto comma, del RD 8-1-1931, n. 148 mentre si applicano agli avventizi dipendenti dalle aziende di cui all'art.8, terzo comma, lettera c), dello stesso regio decreto.

## TITOLO IV - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

### Capo 1 - Prerogative sindacali

#### **Art. 25** - Trattenute dei contributi sindacali

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

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

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

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

#### **Art. 26** - Albi di affissione

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

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

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

#### **Art. 27** - Permessi sindacali

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

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

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

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

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

- 1 agente per ogni corrente sindacale  
se aventi nel complesso . . . . . da 1 a 45 dipendenti;
- 2 agenti per ogni corrente sindacale  
se aventi nel complesso . . . . . da 46 a 1000 dipendenti;
- 3 agenti per ogni corrente sindacale  
se a carattere extraurbano ed aventi  
nel complesso . . . . . da 1001 a 1500 dipendenti
- 3 agenti per ogni corrente sindacale  
se a carattere urbano ed aventi  
nel complesso . . . . . da 1001 a 2000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni corrente sindacale  
se a carattere extraurbano con più  
di 1.500 dipendenti e con più di 2.000  
dipendenti se a carattere urbano.

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

**Art. 28 - Ricostruzione di carriera per agenti in aspettativa sindacale**

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

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

Capo II - Diritti sindacali

**Art. 29 - Istituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali**

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

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

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

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

**Art. 30** - Permessi ai dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

Detti permessi competono:

- a) nelle aziende che occupino fino a 200 agenti di ruolo: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
  - b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 agenti di ruolo per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;
  - c) nelle aziende che occupino più di 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente per ogni 300 agenti di ruolo fino ai 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 agenti di ruolo per il numero di agenti superiore a 3.000.
- I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di un'ora all'anno per quanto sono gli agenti di ruolo e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

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

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

**Art. 31** - Tutela dei dirigenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

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

**Art. 32** - Strutture sindacali aziendali

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

*Nota*

Le parti si impegnano a concordare il regolamento delle elezioni e il numero dei componenti delle strutture. In tale quadro saranno discussi i tempi e i modi per l'attuazione delle norme sull'esercizio dei diritti sindacali nonché la rielaborazione dell'articolo 28 del presente contratto.

**Art. 33** - Assemblee dei lavoratori

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

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

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

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

**Art. 34 - Non cumulabilità dei diritti sindacali**

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

**TITOLO V - CASSE DI SOCCORSO**

**Art. 35 - Applicabilità delle norme di Cassa Soccorso**

Le norme di Cassa Soccorso di cui al presente titolo si applicano a tutto il personale dipendente dalle aziende esercenti ferrovie, tranvie, filovie, autolinee, linee di navigazione interna, funivie assimilabili per atto di concessione a ferrovie, fatta eccezione di quello assunto ai sensi del terz'ultimo comma dell'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 o appartenente alle imprese di cui all'art. 3 della legge 24 maggio 1952, n. 628 se prive di Casse Soccorso.

**Art. 36 - Contributi**

Il contributo a favore delle Casse di Soccorso è stabilito nella misura dell'8,70% della retribuzione assoggettata ai contributi di previdenza ai sensi dell'art. 20 della legge 28 luglio 1961, n. 830, 889/71.

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

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

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

**Art. 37 - Prestazioni economiche spettanti agli agenti**

Le Casse di Soccorso corrisponderanno il sussidio di malattia al personale di cui al precedente art. 35, sino ad un massimo di 80 giorni in ogni periodo di 12 mesi comunque calcolati.

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

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

Il sussidio giornaliero decorre dal quarto giorno di malattia, mentre in caso di ricaduta, entro il 15° giorno dalla ripresa del servizio, è dovuto dal primo giorno.

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

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

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

**Art. 38 - Prestazioni sanitarie ordinarie per gli agenti e loro familiari**

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

- a) assistenza medico-generica domiciliare e ambulatoriale;
- b) assistenza medico-specialistica (di regola ambulatoriale) su prescrizione del medico della Cassa di Soccorso;
- c) assistenza ospedaliera, secondo le norme di legge;
- d) assistenza farmaceutica;

- e) assistenza ostetrica ambulatoriale e domiciliare nonché ospedaliera secondo le norme di legge;
- f) accertamenti diagnostici ed esami clinici complementari di cui il medico della Cassa di Soccorso ravvisi la necessità.

L'assistenza farmaceutica comprende la somministrazione di medicinali ed altri mezzi terapeutici; la relativa spesa sarà per l'8% a carico dell'assistito<sup>1</sup>.

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

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

**Art. 39** - Prestazioni integrative agli agenti ed ai loro familiari

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

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

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

**Art. 40** - Prestazioni straordinarie

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

- a) assistenza sanitaria oltre il periodo massimo di 180 giorni;
- b) cure convalescenziarie;
- c) colonie marine e montane per i figli;
- d) sussidi straordinari.

**Art. 41** - Norme sulle prestazioni riguardanti gli agenti ed i loro familiari

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> L'addebito dell'8% è stato sospeso per effetto dell'accordo stipulato il 13 settembre 1978



**Art. 42** - Azione di rivalsa contro i terzi responsabili

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

**Art. 43** - Familiari aventi diritto alle prestazioni

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

**Art. 44** - Condizioni di miglior favore

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

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

TITOLO VI - DISPOSIZIONI VARIE

**Art. 45** - Organici

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

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

**Art. 46** - Appalti

Le parti convengono sulla opportunità di avviare a soluzione il problema degli appalti direttamente collegati al processo produttivo, tenendo conto delle finalità istituzionali delle aziende e con riferimento alla legge 23-10-1960, n. 1369.

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

**Art. 47** - Assuntorie

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

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

**Art. 48/A** - Biglietteria automatica ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti alla Federtrasporti)

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

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

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

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

**Art. 48/B** - Sistema ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti alla Fenit)

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

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

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

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

**Art. 48/C** - Sistema ad agente unico - (Norme valide per le aziende aderenti all'ANAC)

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie RSA sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale MCTC ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

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

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

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

**Art. 49** - Inquadramento personale servizi automobilistici di linea extraurbani

Per l'inquadramento del personale dei servizi automobilistici di linea extraurbani le aziende che non vi abbiano già provveduto inseriscono nelle proprie tabelle delle qualifiche, in relazione alle esigenze di servizio, quella prevista dall'allegato B della legge 6-8-1954, n. 858 e successive modificazioni per le autolinee urbane, dando comunicazione ad ogni singolo agente della qualifica conferitagli.

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

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

- a) personale viaggiante e di stazione a contatto col pubblico:
  - una divisa (giacca e pantaloni) all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni 4 anni;
- b) ispettori viaggianti, controllori e capilinea delle tranvie urbane:
  - un impermeabile ogni 4 anni in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a);
- c) cantonieri e manovali di stazione:
  - un berretto oppure un cappello di paglia all'anno;
- d) operai delle officine e dei depositi:
  - una tuta all'anno.

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

- La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezioni) è sostenuta nella misura;
- del 70% dall'Azienda e del 30% dal personale per gli indumenti, di cui alle lettere a) e b);
  - del 100% dall'azienda per il berretto o cappello di paglia, di cui alla lettera c);
  - del 50% dall'azienda e del 50% dal personale per la tuta, di cui alla lettera d).

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

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

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

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

1) Personale navigante dei servizi lacuali e lagunari:

- a) personale di coperta a contatto col pubblico:
  - una divisa all'anno, costituita da giacca e pantalone (per i marinari la giacca potrà essere sostituita da un camiciotto all'anno ed una maglia ogni diciotto mesi);
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
  - un impermeabile o incerato a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
- b) personale di coperta non a contatto col pubblico:
  - un incerato con cappuccio o sud-ovest ogni quattro anni;
  - un berretto all'anno;
- c) personale di macchina:
  - due abiti da lavoro (uno di tela ed uno di fustagno) ogni due anni;
  - un berretto di tessuto all'anno oppure un berretto di pelle ogni quattro anni;
- d) personale con mansioni prevalentemente di coperta e saltuariamente di macchina:
  - una tuta ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera a);
- e) personale con mansioni prevalentemente di macchina e saltuariamente di coperta:
  - una divisa ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera c).

2) Personale a terra dei servizi lacuali e lagunari:

- a) uscieri:
  - una divisa all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni cinque anni;
  - un impermeabile ogni cinque anni;
- b) fattorini di ufficio e portieri:
  - un berretto all'anno;
- c) operai dei cantieri e dei depositi:
  - un abito di lavoro all'anno.

3) Personale dei servizi lacuali:

- a) assistenti di agenzia (ai pontili):

- una divisa all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni quattro anni;
  - un Impermeabile ogni quattro anni;
  - b) applicati di agenzia (ai pontili) e gestori:
    - un berretto all'anno;
  - c) manovali addetti agli scali e alle agenzie:
    - un abito da lavoro all'anno;
    - un copricapo con fiocco (calotta) all'anno;
    - un impermeabile ogni quattro anni o più anni a seconda delle condizioni di servizio aziendali;
- 4) Personale dei servizi lagunari:
- a) bigliettai e pontonieri:
    - una divisa all'anno;
    - un berretto all'anno;
    - un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
    - un impermeabile o incerato ogni quattro anni, ad esclusione dei bigliettai di agenzia;
  - b) carbonai:
    - una tuta ogni otto mesi;
    - un berretto all'anno;
    - un incerato con sud-ovest ogni quattro anni;
    - un paio di stivali di gomma ogni quattro anni;
  - c) agenti addetti al lavaggio dei natanti:
    - un paio di stivali di gomma ogni quattro anni di aggiunta agli indumenti ad essi spettanti in base ai precedenti punti.

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

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

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

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

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

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

- a) autisti e bigliettai:
  - una divisa (giacca e pantaloni);
  - un berretto;
  - una giubba di pelle;
  - uno spolverino o due camicie od altro indumento sostitutivo;
- b) controllori:
  - un impermeabile in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a).

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

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

La durata degli indumenti è fissata come appresso:

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

#### **Art. 50/B - Vestiario uniforme**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno.

Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 51 - Provvidenze per gli ex combattenti della 2° guerra mondiale**

A tutti gli agenti ex combattenti della seconda guerra mondiale, ai sensi del DL 4-3-1948, n. 137, é accordato il seguente trattamento:

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

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

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

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

- agli agenti che già abbiano comunque goduto, anche presso altre aziende, di benefici per la loro qualità di ex combattenti della seconda guerra mondiale o di altre guerre;
- al personale avventizio di cui all'art.8, quinto comma, del R.D. 8-1-1931, n.148.

Per avere titolo ai benefici fissati ai punti a) e b), coloro che sono assunti successivamente all'1-1-1976 possono presentare domanda alle aziende in qualunque momento dell'attività di servizio. I benefici sono però attribuiti dal 1° del mese successivo alla data di avvenuta presentazione della documentazione completa dell'autorità competente comprovante il requisito di combattente ai sensi del D.L. 4-3- 1948, n. 137.

**Art. 52 - Congedo matrimoniale**

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

Il trattamento economico di cui sopra é corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

**Art. 53 - Diritto allo studio**

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

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

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

**Art. 54 - Apprendistato**

Ferme restando le norme di legge in materia di apprendistato, il trattamento economico spettante agli apprendisti é fissato sulla base della retribuzione (minimo conglobato, contingenza non conglobata, competenze accessorie fisse e continuative) della classe di qualifiche di cui alla fascia 9 della nuova tabella diminuita delle seguenti percentuali:

- del 30% per il 1° anno di tirocinio;
- del 15% per il 2° anno di tirocinio;
- del 5% per il 3° anno di tirocinio.

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

## TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 55 - Assorbimenti**

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

Verranno analogamente assorbiti, fino a concorrenza, gli acconti comunque erogati quali anticipazioni sui miglioramenti derivanti dal presente contratto.

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

### **Art. 56 - Proroga degli accordi aziendali**

La scadenza degli accordi aziendali é prorogata al 30-6-1978 per gli accordi che scadono entro tale data. Resta invariata la data di scadenza per quegli accordi che scadono dopo la suddetta data.

### **Art. 57 - Definizione meccanismo di rivalutazione delle competenze accessorie**

Le parti si impegnano a definire in sede ministeriale il problema di un diverso meccanismo della rivalutazione delle competenze accessorie a far tempo dal 1-1- 1978, in coincidenza con il primo conglobamento derivante dall'applicazione del "punto di contingenza unificato".

### **Art. 58 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1-1-1976 per gli istituti previsti dagli artt.5, 9, 10, 12,14, 24, 50 e 53 e dal 1-6-1976 per i restanti istituti. Avrà durata fino al 31-12-1978 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non sarà disdetto con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza o del 31 dicembre di ogni anno successivo al 1978.

Per effetto del presente contratto si intendono confermati e prorogati fino al 30-6- 1978 gli accordi aziendali aventi scadenza prima della stessa data.

Resta invariata la data di scadenza per quegli accordi che scadono dopo la data suddetta.