



# [ Contratto Collettivo Aziendale BUSITALIA ]

Sottoscritto a Firenze il 18 Febbraio 2015 e  
approvato dal Referendum il 6 Marzo 2015



CM

# CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE BUSITALIA



Sol Sol  
Cor

Handwritten signatures and initials, including:  
- A large signature on the left side.  
- A signature that appears to be 'Pellegrini' in the upper right.  
- A signature that appears to be 'Pavani' in the middle right.  
- A signature that appears to be 'Cesari' in the lower middle.  
- A signature that appears to be 'Mazzoni' in the lower right.  
- Numerous other smaller signatures and initials scattered throughout the bottom half of the page.

Handwritten initials and marks on the left side, including a large 'M' and 'A'.

## INDICE

Premesse	pag. 7
----------	--------

### PARTE I

#### SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 - Campo di applicazione	pag. 9
Art. 2 - Procedure di rinnovo dell'accordo collettivo aziendale	pag. 10
Art. 3 - Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali	pag. 12
Art. 4 - Pari Opportunità	pag. 16
Art. 5 - Assemblea	pag. 17
Art. 6 - Referendum	pag. 18
Art. 7 - Locali per le Rappresentanze Sindacali	pag. 19
Art. 8 - Permessi per motivi sindacali	pag. 20
Art. 9 - Contributi sindacali	pag. 23
Art. 10 - Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda	pag. 25
Art. 11 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	pag. 28
Art. 12 - Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento	pag. 30
Art. 13 - Acquisizione di nuovi servizi	pag. 31
Art. 14 - Armonizzazione normativa	pag. 32
Art. 15 - Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero	pag. 33

### PARTE II

#### DISCIPLINA NORMATIVA GENERALE

Art. 16 - Trasferimento della residenza di servizio	pag. 34
Art. 17 - Orario di lavoro	pag. 36
Art. 18 - Festività del Santo Patrono	pag. 38
Art. 19 - Mobilità e flessibilità delle mansioni	pag. 39
Art. 20 - Personale inidoneo	pag. 40
Art. 21 - Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy	pag. 41
Art. 22 - Disposizioni disciplinari integrative	pag. 43
Art. 23 - Permessi e congedi individuali	pag. 44
Art. 24 - Assistenza legale	pag. 48
Art. 25 - Utilizzo autoveicoli aziendali	pag. 49
Art. 26 - Vestiario uniforme e indumenti di lavoro	pag. 51
Art. 27- Pasti aziendali	pag. 53

Art. 28 - <b>Ambiente, salute e sicurezza del lavoro</b>	pag. 54
Art. 29 - <b>Tossicodipendenza, etilismo ed altre forme di disagio personale o sociale</b>	pag. 56
Art. 30 - <b>Titoli e abilitazioni</b>	pag. 58
Art. 31 - <b>Rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente</b>	pag. 60
Art. 32 - <b>Ritiro o sospensione patente di guida e recupero punti</b>	pag. 61

### PARTE III

#### DISCIPLINA SPECIFICA PER IL PERSONALE VIAGGIANTE

Art. 33 - <b>Organizzazione del lavoro e riposo settimanale/periodico</b>	pag. 62
Art. 34 - <b>Rotazione nei turni di servizio</b>	pag. 63
Art. 35 - <b>Cambio turno</b>	pag. 64
Art. 36 - <b>Nastro lavorativo e riprese</b>	pag. 65
Art. 37 - <b>Tempi accessori e relative prestazioni</b>	pag. 67
Art. 38 - <b>Pulizia e rifornimento autobus e catene da neve</b>	pag. 68
Art. 39 - <b>Ritardi</b>	pag. 70
Art. 40 - <b>Intervallo tra le corse</b>	pag. 71
Art. 41 - <b>Indennità di diaria ridotta</b>	pag. 72
Art. 42 - <b>Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio</b>	pag. 73
Art. 43 - <b>Contrasto all'evasione tariffaria</b>	pag. 74
Art. 44 - <b>Personale riservista e disponibile</b>	pag. 76
Art. 45 - <b>Individuazione delle aree</b>	pag. 79
Art. 46 - <b>Servizio di manovra</b>	pag. 80
Art. 47 - <b>Autolinee urbane e suburbane</b>	pag. 81
Art. 48 - <b>Servizi scolastici e scuolabus</b>	pag. 82
Art. 49 - <b>Servizi a chiamata</b>	pag. 83
Art. 50 - <b>Autoservizi specializzati e atipici</b>	pag. 84
Art. 51 - <b>Servizi sostitutivi</b>	pag. 85
Art. 52 - <b>Servizi occasionali e noleggio autobus con conducente</b>	pag. 86
Art. 53 - <b>Telefonia mobile</b>	pag. 87
Art. 54 - <b>Commissione Orari e Turni (C.O.T.)</b>	pag. 88
Art. 55 - <b>Sinistri e incidenti in generale</b>	pag. 89
Art. 56 - <b>Risarcimento danni</b>	pag. 90
Art. 57 - <b>Ferie e permessi</b>	pag. 91

## PARTE IV

### DISCIPLINA SPECIFICA PER IL PERSONALE NON VIAGGIANTE

Art. 58 - <b>Servizi ausiliari per la mobilità</b>	pag. 93
Art. 59 - <b>Organizzazione dell'orario di lavoro</b>	pag. 94
Art. 60 - <b>Reperibilità funzionale</b>	pag. 95
Art. 61 - <b>Banca ore</b>	pag. 96
Art. 62 - <b>Ferie e permessi</b>	pag. 97
Art. 63 - <b>Trasferte</b>	pag. 98
Art. 64 - <b>Quadri</b>	pag. 99

## PARTE V

### MERCATO DEL LAVORO

Art. 65 - <b>Contratti a termine</b>	pag. 100
Art. 66 - <b>Lavoro a tempo parziale</b>	pag. 102
Art. 67 - <b>Apprendistato professionalizzante</b>	pag. 103
Art. 68 - <b>Lavoro somministrato</b>	pag. 106
Art. 69 - <b>Telelavoro</b>	pag. 107

## PARTE VI

### RETRIBUZIONE AZIENDALE

Art. 70 - <b>Erogazione delle retribuzioni</b>	pag. 108
Art. 71 - <b>Caratteristiche delle indennità</b>	pag. 109
Art. 72 - <b>Indennità mensili rientranti nella retribuzione normale</b>	pag. 110
Art. 73 - <b>Indennità mensili non rientranti nella retribuzione normale</b>	pag. 111
Art. 74 - <b>Indennità legate alla prestazione giornaliera</b>	pag. 112
Art. 75 - <b>Indennità legate all'organizzazione del lavoro</b>	pag. 113
Art. 76 - <b>Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato</b>	pag. 116
Art. 77 - <b>Indennità legate all'effettuazione di specifiche attività</b>	pag. 117
Art. 78 - <b>Mensa e ticket</b>	pag. 119
Art. 79 - <b>Retribuzione aziendale degli apprendisti</b>	pag. 120
Art. 80 - <b>Linee guida per la definizione del premio di risultato</b>	pag. 121
Art. 81 - <b>Armonizzazione della retribuzione aziendale</b>	pag. 123

**PARTE VII**  
**WELFARE AZIENDALE**

Art. 82 - <b>Anticipazioni del trattamento di fine rapporto</b>	pag. 125
Art. 83 - <b>Prestito aziendale</b>	pag. 126
Art. 84 - <b>Agevolazioni titoli di viaggio</b>	pag. 127
Art. 85 - <b>Assistenza sanitaria integrativa</b>	pag. 128
Art. 86 - <b>Concorso per spese scolastiche e asili nido</b>	pag. 129
Art. 87 - <b>Attività culturali sociali e ricreative</b>	pag. 130
Art. 88 - <b>Solidarietà tra lavoratori</b>	pag. 131

**PARTE VIII**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 89 - <b>Detassazione e decontribuzione</b>	pag. 132
Art. 90 - <b>Validità e durata</b>	pag. 133
Art. 91 - <b>Inscindibilità delle norme contrattuali</b>	pag. 134
Art. 92 - <b>Clausola di salvaguardia</b>	pag. 135
Art. 93 - <b>Rinvii</b>	pag. 136
<b>Note a verbale</b>	pag. 137

**ALLEGATI**

All. n. 1- <b>C.P.O.</b>	pag. 138
All. n. 2 - <b>RSU</b>	pag. 141
All. n. 3 - <b>Tabelle distanze</b>	pag. 184
All. n. 4 - <b>Profili formativi apprendistato</b>	pag. 210

Il presente accordo di secondo livello, che è stato esaminato e discusso in numerosi incontri da settembre 2013 al 18 febbraio 2015 e sottoscritto, in Firenze, in tale ultima data, è denominato “*Contratto collettivo aziendale di Busitalia*”

Il presente accordo è sottoscritto

tra

- **BUSITALIA - Sita Nord S.r.l.** (in seguito, per brevità, anche semplicemente BUSITALIA, Società, Azienda o parte aziendale) nelle persone dell’Amministratore Delegato Renato Mazzoncini, coadiuvato da Claudio Terzi, Andrea Morucci, Stefano Brustolon, Stefano Rossi, e da AGENS nella persona del Direttore Generale Stefano Savino

e

- **FILT-CGIL**, nelle persone di Alessandro Rocchi, Domenico D’Ercole; Paolo Tollio (Veneto), Andrea Viciani (Toscana); Matteo Cesaretto (Rovigo), Andrea Castellan (Padova), Andrea Gambacciani e Daniele Crescioli (Firenze), Massimo Lanucci (Arezzo);
- **FIT-CISL**, nelle persone di Michele Imperio, Antonio Piras, Francesca Di Felice, Giorgio Ghiglione; Fabiano Casini, Paolo Panchetti, Luca Attoniti ed Enrico Reggioli (Toscana), Marino De Terlizzi, Sandro Lollo (Padova) e Emilio Rizzo (Rovigo);
- **UILTRASPORTI**, nelle persone di Nicola Settimo e Roberto Napoleoni; Gianni Carraro (Veneto), David Zullo (Toscana); Giorgio Bullo (Padova e Rovigo), Paolo Pini (Firenze);
- **FAISA-CISAL**, nelle persone di Andrea Gatto, Mauro Mongelli; Vincenzo Rotella e Claudio Cecchi (Toscana); Matteo Marella e Stefano Ferrari (Veneto), Oriano Varetto e Pietro Casalino (Padova), Franco Raddi (Rovigo);
- con la partecipazione di una delegazione:
  - delle **RSU** di Firenze e Sansepolcro, nelle persone di Simone Andreoni, Fiorentino Arpaia, Manuele Bravi, Marco Guadagni, Vincenzo Landolfi, Roberto Palli, Silvia Riccio, Massimo Sarotti, Simone Sereni, Sandro Sodi, Giovanni Tonola e Gianni Trigona;
  - delle **RSA** di Padova e Rovigo, nelle persone di Gianluigi Baretta, Alessandro Zennaro (Fit Cisl), Enzo Carità (Fit Cisl), Federico Cechetto (Fit Cisl), Moreno Cezza (Faisa Cisl), Ottavio Marangoni (Uiltrasporti), Massimiliano Marsiglio (Faisa Cisl), Maurizio Pavanello (Fit Cisl), Davide Sambo (Uiltrasporti), Rango Tiziano, Denis Capuzzo e Mirco Doria (Filt Cgil), Livio Tugnolo (Filt Cgil).

Copia del presente accordo e dei relativi allegati, che ne formano parte integrante, sarà consegnata e/o resa disponibile sulla rete intranet aziendale ad ogni dipendente di BUSITALIA a cura di quest’ultima.

## PREMESSE

1. BUSITALIA è una società preordinata a svolgere tutte le attività e tipologie di servizi previste dallo statuto societario e, in particolare, quelle tipiche del trasporto professionale di persone (in qualsivoglia modo esercitate) e quelle connesse con tali attività, tra le quali si indicano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i servizi di TPL (incluse le linee stagionali e/o G.T.), di linea per il trasporto di persone in ambito regionale, interregionale, nazionale ed internazionale, specializzati e/o atipici, sostitutivi FS, scolastici e di scuolabus, nonché turistici e di noleggio autobus con conducente, servizi ausiliari per la mobilità, etc.
2. Le attività e le tipologie di servizi di cui al precedente comma 1. possono essere esercitate da BUSITALIA direttamente o subaffidate a Società del Gruppo FS o terze, in parziale o totale outsourcing, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 (*Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento*), commi 6 e 7, del presente accordo. La Società, a sua volta, può esercitare tali attività anche in subaffidamento o comunque per altre Società del Gruppo FS o anche in conto di imprese terze.
3. Il presente contratto collettivo di secondo livello (in seguito, per brevità, anche "accordo"), aggiorna, uniforma e rende unica, certa ed esigibile la disciplina economica e normativa di secondo livello applicata a tutti i lavoratori dipendenti da BUSITALIA-Sita Nord S.r.l. (in seguito "BUSITALIA") impiegati nei servizi dalla stessa effettuati, secondo quanto definito all'art. 1 (*Campo di applicazione*) del presente accordo.  
Ne consegue che, dalla data di entrata in vigore, il presente accordo costituisce, nel suo insieme, l'unica disciplina contrattuale collettiva di secondo livello applicabile agli anzidetti lavoratori, con la contestuale cessazione della previgente pattuizione collettiva di pari grado, così come di tutti gli usi e le consuetudini che dalla stessa traevano origine, fatte salve le eccezioni espressamente previste dal medesimo presente accordo.
4. Il personale di BUSITALIA svolge, nell'ambito del proprio rapporto contrattuale di lavoro dipendente e conformemente con la declaratoria del profilo professionale assegnato, anche alle attività proprie e/o complementari a quelle anzidette che gli vengono comandate, nonché quelle diverse eventualmente assegnate in applicazione dell'art. 19 (*Mobilità e flessibilità delle mansioni*) del presente accordo.
5. L'Azienda ha predisposto, per ognuna delle quattro aree operative, l'organigramma funzionale alla sua struttura e, nella prospettiva dell'incremento dimensionale della rete, perseguito da BUSITALIA, ha assegnato tutto il personale in forza ad un'area operativa con contestuale attribuzione della figura professionale e del parametro previsto dalla disciplina normativa di cui al CCNL applicato secondo quanto definito all'art. 1 (*Campo di applicazione*) del presente accordo.
6. Nell'ambito del predetto organigramma funzionale e ai fini del presente accordo si adottano le seguenti definizioni:
  - a) "**Unità Produttiva Regionale**": complesso delle strutture e/o dei depositi ubicati nel territorio della medesima regione, al quale, in considerazione dell'attuale articolazione funzionale, organizzativa ed operativa di BUSITALIA, è concordemente attribuita, in via esclusiva e ad ogni effetto di legge e di contratto, l'autonomia funzionale propria dell'unità produttiva e a cui fanno capo una o più Sedi/Unità operative ivi ubicate.  
Nel caso in cui eventuali particolari e specifiche situazioni - anche sopravvenute - rendano impossibile individuare, nel complesso di strutture ubicate nel territorio di una medesima regione, l'autonomia funzionale richiesta ai fini del riconoscimento della caratteristica di Unità Produttiva Regionale di cui al precedente capoverso, le stesse sono da ritenersi facenti parte dell'Unità Produttiva regionale cui sono funzionalmente legate.
  - b) "**Sede Operativa**": complesso di strutture e depositi ubicati nel territorio di una singola o più provincie nell'ambito della medesima regione geografica e alle quali fanno riferimento funzionale una o più Unità Operative ubicate in detto territorio geografico regionale e/o anche in quello di altre regioni ove, anche in considerazione dell'esiguità dei servizi ivi effettuati, non

trovi giustificazione funzionale e/o sia antieconomico prevedere una Sede Operativa;

c) **“Unità Operativa”**: complesso di strutture e depositi ubicati nel territorio di medesima provincia e/o di una provincia - anche di diversa regione geografica - con questa confinante; l'Unità Operativa è funzionalmente legata ad una sola Sede Operativa.

7. Le parti firmatarie del presente accordo sono reciprocamente impegnate a confrontarsi frequentemente nel corso dei processi di adeguamento dell'organizzazione dell'Azienda alle nuove situazioni che si dovessero determinare per effetto del nuovo assetto istituzionale, industriale ed imprenditoriale del settore, nonché per l'acquisizione e il mantenimento da parte di questa delle certificazioni ambientali e di qualità.

In particolare, nell'ambito dei processi di adeguamento dell'organizzazione dell'Azienda, le parti procederanno all'integrazione del presente accordo in relazione alle nuove attività aziendali (impianti a fune, scale mobili e ascensori, navigazione, servizi ferroviari, etc.)

Le parti medesime si danno reciprocamente atto che, nell'ambito dei predetti processi, per la definizione, in fase di prima applicazione, delle erogazioni di cui all'art. 80 (*Linee guida per la definizione del Premio di Risultato*), nella competente sede negoziale di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2., lett. c), saranno opportunamente considerati anche gli elementi/parametri di produttività previgenti alla procedura di cui all'art 13 (*acquisizione di nuovi servizi*).

8. Le parti stipulanti il presente accordo si danno altresì reciprocamente atto che, nelle more delle definizioni di competenza del CCNL, il rispetto di quanto disposto dal presente accordo agli artt. 2 (*Procedure per il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale*), 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 5, e 15 (*Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero*), dà attuazione alle previsioni di pertinenza della contrattazione collettiva aziendale di cui agli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Quarta.

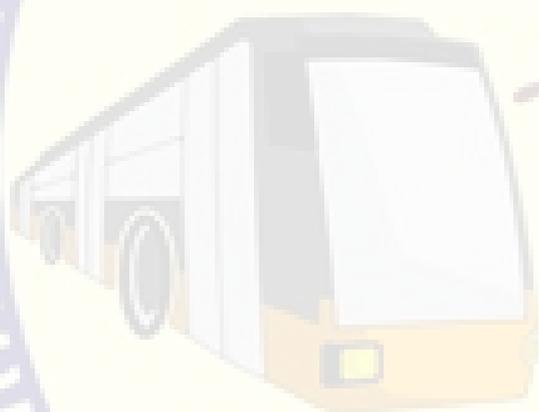
9. Le Parti stipulanti il presente accordo dichiarano infine di aver proceduto alla definizione della disciplina di cui all'art. 65 (*Contratti a termine*) e all'art. 67 (*Apprendistato professionalizzante*) in deroga alle vigenti discipline contrattuali nazionali di cui all'A.N. 18 novembre - 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL, art. 2, rispettivamente lett. A) e lett. D), allo scopo di adeguarne i contenuti, per quanto demandato dalla legge alla contrattazione collettiva aziendale, alle profonde modifiche legislative nel frattempo intervenute.

**PARTE I**  
**SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

**Art. 1**

**Campo di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo si applicano a tutti i lavoratori di BUSITALIA il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL Autoferrotranvieri, ivi inclusi coloro ai quali si applicano le “*Disposizioni integrative per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità*” di cui all’Allegato A dell’A.N. 27 novembre 2000 e comunque limitatamente a quanto da tale Allegato non appositamente e specificamente normato.
2. Per tutti i lavoratori di cui al comma 1. del presente articolo si adotta, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autoferrotranvieri ASSTRA di cui al CCNL 23 luglio 1976 (c.d. “Testo Unico” ex Federtrasporti e Fenit, di seguito, per brevità CCNL), per come modificato e/o integrato dai successivi contratti/accordi nazionali di rinnovo o comunque da altri contratti/accordi nazionali e/o interconfederali ad essi connessi.
3. Il presente accordo costituisce il secondo livello di contrattazione collettiva del predetto CCNL ed è a quest’ultimo che deve essere fatto riferimento per quanto dal primo non espressamente disciplinato.



**CISAL**

## Art. 2

### Procedure per il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale

1. La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale e la relativa piattaforma sono presentate all'azienda dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 2, lett. a), del presente accordo.
2. La richiesta e la piattaforma di cui al precedente comma 1. del presente articolo, devono essere presentate alla controparte in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa e comunque almeno due mesi prima della data di scadenza dell'accordo vigente.  
Decorso un mese dalla scadenza del contratto collettivo aziendale, senza che le Organizzazioni Sindacali abbiano formulato tale richiesta, l'Azienda può attivare un tavolo di confronto dove avanzare una propria proposta.
3. Ricevuta la richiesta di rinnovo dell'accordo e la relativa piattaforma l'Azienda deve darne riscontro entro i successivi venti giorni.
4. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1. del presente articolo, sono impegnate a presentare un documento unitario di piattaforma.  
In assenza di piattaforma unitaria, la successiva contrattazione è avviata sulla base della piattaforma sindacale presentata dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1. del presente articolo che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività, calcolato ai sensi del comma 9. del presente articolo, pari almeno al 50% + 1.  
Fermo restando quanto previsto al capoverso precedente, in assenza di piattaforma unitaria, le medesime Organizzazioni Sindacali sono comunque impegnate a favorire, nel corso della successiva contrattazione, la soluzione delle divergenze che hanno impedito all'origine la definizione di una piattaforma sindacale unitaria.
5. La fase di contrattazione per il rinnovo dell'accordo aziendale attivata, ai sensi del comma 4. del presente articolo, a seguito di presentazione della piattaforma da parte delle Organizzazioni Sindacali, può estendersi oltre la scadenza dell'accordo stesso, e comunque per un periodo complessivamente non inferiore a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.  
L'eventuale attivazione della procedura di composizione di cui al comma 6. del presente articolo, sospende il decorso di detti termini per il periodo di effettiva sospensione del negoziato.
6. Al manifestarsi di eventuali divergenze tra le Organizzazioni Sindacali nel corso del negoziato, le stesse e l'Azienda, ognuna per quanto di rispettiva e di reciproca competenza, adottano un tentativo di composizione.  
Qualora il negoziato in corso si svolga sulla base di una piattaforma unitariamente definita dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1. del presente articolo, il tentativo di composizione si attiva su richiesta formale di una qualsiasi di esse alle altre e all'Azienda e comporta l'automatica sospensione del negoziato per un periodo di tempo che, salvo diversa intesa tra le parti, non può essere superiore ad un mese.  
Qualora invece il negoziato in corso si svolga sulla base di una piattaforma non definita unitariamente da dette Organizzazioni Sindacali, la richiesta di attivazione del tentativo di composizione può essere avanzata alle medesime parti esclusivamente da una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1. del presente articolo, fermo restando il termine di sospensione del negoziato previsto al capoverso precedente.  
Durante l'espletamento del tentativo di composizione l'Azienda prende atto della sospensione del negoziato.  
Qualora il tentativo di composizione non determini il superamento delle divergenze insorte tra le Organizzazioni Sindacali, decorso il sopra definito termine di sospensione, la trattativa riprende nel rispetto dei criteri di cui al comma 7. del presente articolo.
7. L'ipotesi di accordo per il rinnovo dell'accordo aziendale sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente comma 1. del presente articolo e che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività, calcolato ai sensi del comma 9. del presente

articolo, pari almeno al 50% + 1, è efficace ed esigibile, previo espletamento delle procedure di validazione previste dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Terza, 11° o 12° capoverso.

L'accordo di rinnovo sottoscritto e validato secondo quanto previsto al precedente capoverso è efficace per tutto il personale in forza e vincola reciprocamente sia le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1. del presente articolo, sia l'Azienda, per cui entrambe dette parti si impegnano a darne integrale applicazione e a non promuovere iniziative atte a contrastare ciò.

8. Durante i periodi di cui ai commi 5. e 6. del presente articolo, continuano a trovare applicazione le disposizioni economiche e normative dell'accordo aziendale scaduto e le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Il reciproco impegno di cui al capoverso precedente è altresì applicato al caso di cui al comma 2., secondo capoverso, del presente articolo, nei tre mesi successivi all'attivazione del relativo tavolo di confronto.

In caso di mancato rispetto della previsione di cui al precedente capoverso, la parte che ne subisce le conseguenze può chiedere l'immediata revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

9. Ai fini del presente accordo si adottano i criteri e le modalità di calcolo del livello di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali previste dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Prima.

Per quanto riguarda la Parte Seconda dei succitati Accordi Interconfederali, le parti si danno reciprocamente atto di darne applicazione, per quanto di competenza della contrattazione aziendale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 (*Assemblea*), 6 (*Referendum*), 7 (*Locali per le Rappresentanze Sindacali*), 8 (*Permessi per motivi sindacali*), 9 (*Contributi sindacali*) e 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*) del presente accordo.

Qualora entro due mesi prima della scadenza del presente accordo non fossero ancora integralmente operativi i criteri e le modalità di calcolo previsti dalla Parte Prima dei citati Accordi Interconfederali, per la certificazione del dato relativo al numero degli iscritti ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1. del presente articolo, le parti utilizzeranno, a tale scopo e in via transitoria, i relativi dati forniti dall'Azienda, previa verifica congiunta di cui all'art. 9 (*Contributi sindacali*), comma 8. del presente accordo.

Qualora entro il termine di cui al capoverso precedente non risultassero elette, ovvero esistenti o rinnovate, le RSU secondo quanto previsto dall'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), del presente accordo, ai fini dell'individuazione del livello di rappresentatività sarà considerato il solo dato relativo agli iscritti rilevato con le modalità già precedentemente descritte in questo comma.

## Art. 3

### Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali

1. Con riferimento all'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, di rinnovo del CCNL, il sistema delle relazioni industriali si struttura:
  - nelle sedi di cui al comma 2. del presente articolo;
  - nelle fasi di cui al comma 3. del presente articolo;
  - sulle materie di cui al comma 4. del presente articolo.
2. Le sedi della relazioni industriali sono:
  - a) nazionale, la cui titolarità è affidata, con riferimento all'articolazione di cui al successivo punto 4.1:
    - per l'Azienda, alla Società, eventualmente coadiuvata dalle strutture della Capogruppo e/o di una o più Unità Produttive Regionali;
    - per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, alle Segreterie Nazionali, congiuntamente alle rispettive rappresentanze regionali;
  - b) territoriale, la cui titolarità è affidata, con riferimento all'articolazione di cui al successivo punto 4.2:
    - per l'Azienda, alla Società, eventualmente coadiuvata dalle strutture della Capogruppo -e/o dall'Unità Produttiva Regionale territorialmente competente;
    - per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, alle strutture territorialmente competenti delle medesime, congiuntamente alle rispettive RSA o, ove costituita/e, alla/e RSU della/e Unità Produttiva/e Regionale/i;
3. Per ognuna delle sedi di cui al comma 2. del presente articolo, le fasi delle relazioni industriali sono:
  - a) informazione;
  - b) esame congiunto;
  - c) contrattazione.
4. Fermo restando il principio di non ripetitività previsto al punto 2 del Protocollo delle Relazioni industriali del 25 giugno 2013, le materie rispettivamente assegnate ad ognuna delle sedi di cui al comma 2 del presente articolo e ad ognuna delle fasi di cui al comma 3 del presente articolo, sono disciplinate come segue.
  - 4.1 - Sede nazionale:
    - a) informazione
      - annualmente informativa di cui all'art. 12 (*Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento*), comma 5.;
      - annualmente, aggiornamento valore previsto dall'art. 26 (*Vestiario uniforme e indumenti di lavoro*), comma 7.;
      - verifiche periodiche annuali previste dall'art. 28 (*Ambiente, salute e sicurezza del lavoro*), comma 7., sesto capoverso;
      - annualmente, gli elementi previsti dall'art. 68 (*Lavoro somministrato*), comma 4., secondo capoverso;
      - annualmente, numero ed importi delle erogazioni di cui all'art. 83 (*Prestito aziendale*);
      - prestazioni previste dalla polizza attivata ai sensi dell'art. 85 (*Assistenza sanitaria integrativa*), comma 5.;
      - annualmente numero dei contributi erogati ai sensi dell'art. 86 (*Concorso per spese scolastiche ed asili nido*);
      - entro il mese di luglio di ogni anno: strategie aziendali di intervento di carattere produttivo, commerciale ed organizzativo; andamento dei principali indicatori economici desunti dal bilancio annuale della Società; evoluzione dei livelli e della composizione occupazionale; indirizzi aziendali in materia di azioni positive, di promozione dell'equilibrio occupazionale di genere e di promozione dell'occupazione giovanile; linee guida ed iniziative su formazione ed aggiornamento professionale; orientamenti, tipologia e volumi complessivi

- delle attività affidate in appalto e dei servizi in subaffidamento;
- prima dell'attuazione di modifiche significative della macrostruttura organizzativa aziendale;
- b) esame congiunto
- congruità delle coperture assicurative di cui all'art. 24 (*Assistenza legale*), comma 1.;
  - annualmente, verifica dotazione dispositivi di protezione individuale di cui all'art. 28 (*Ambiente, salute e sicurezza del lavoro*), comma 3., secondo capoverso, primo alinea;
- c) contrattazione
- attuazione di quanto previsto dall'art. 2 (*Procedure di rinnovo dell'accordo collettivo aziendale*), comma 1.;
  - armonizzazione prevista dall'art. 15 (*Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero*), comma 3., secondo capoverso;
  - modifiche previste dall'art. 19 (*Mobilità e flessibilità*), comma 1., ultimo capoverso;
  - istituzione o variazione delle aree interessanti più *Unità Produttive Regionali*, ai sensi dell'art. 45 (*Individuazione delle aree*), comma 4.;
  - verifica complessiva ai sensi dell'art. 81 (*Armonizzazione della retribuzione aziendale*), comma 3.;
  - modalità di individuazione degli indicatori di produttività e degli obiettivi annuali, ai sensi dell'art. 80 (*Linee guida per la definizione del Premio di Risultato*), comma 6.;
  - regolamento previsto dall'art. 88 (*Solidarietà tra lavoratori*), comma 7.;
- 4.2 - Sede territoriale regionale:
- a) informazione
- con cadenza annuale, dati numerici complessivi ai sensi dell'art. 12 (*Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento*), comma 4.;
  - a seguito della corrispondente fase informativa nazionale, ovvero a seguito di richiesta da parte sindacale, orientamenti, tipologia e volumi complessivi delle attività affidate in appalto e dei servizi in subaffidamento;
  - quanto altro eventualmente previsto dall'art. 3, A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6, A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL, lett. a) e b), fatto salvo quanto già previsto essere di competenza del punto 4.1, lett. a), del presente articolo;
- b) esame congiunto
- verifiche dati iscritti alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 9 (*Contributi sindacali*), comma 8.;
  - assegnazione del personale ai sensi dell'art. 12 (*Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento*), commi 3. e 4.;
  - armonizzazione prevista dall'art. 14 (*Armonizzazione normativa*), commi 3. e 4.;
  - trasferimenti ad iniziativa aziendale di cui all'art. 16 (*Trasferimento della residenza di servizio*), comma 4., ultimo capoverso;
  - orario di lavoro di cui all'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 2.;
  - preventivamente e periodicamente, accertamento previsto dall'art. 20 (*Personale inidoneo*), comma 2.;
  - modalità di ripresa dell'attività lavorativa e soluzione di eventuali criticità nella concessione di permessi di cui all'art. 23 (*Permessi e congedi individuali*), punti 2.2 e 2.4.;
  - su richiesta dei RLS, verifica dotazione dispositivi di protezione individuale di cui all'art. 28 (*Ambiente, salute e sicurezza del lavoro*), comma 3., secondo capoverso, secondo alinea, nonché verifiche periodiche annuali di cui al comma 7., quarto capoverso, medesimo articolo;
  - verifica preventiva delle misure previste dall'art. 29 (*Tossicodipendenza, etilismo ed altre forme di disagio sociale*), comma 2.;
  - verifica preventiva della diversa utilizzazione del personale prevista dall'art. 30 (*Titoli e abilitazioni*), comma 7.;

- definizione dei criteri di selezione interna prevista dall'art. 43 (*Contrasto all'evasione tariffaria*), comma 3.;
  - integrazione e/o modifica dell'All. 3 (*Distanze chilometriche*), ai sensi dell'art. 44 (*Personale riservista e disponibile*), comma 3., lett. a);
  - preventiva verifica del numero, delle qualifiche e della durata dei contratti di cui all'art. 68 (*Lavoro somministrato*), comma 4., primo capoverso;
  - a richiesta di parte sindacale, livelli quantitativi/qualitativi dell'offerta erogata rispetto al contratto di affidamento del servizio in atto;
  - quanto altro eventualmente previsto dall'art. 3, A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6, A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL, lett. c), fatto salvo quanto già previsto essere di competenza del punto 4.1., lett. b), del presente articolo;
- c) contrattazione
- modalità attuative di quanto previsto dall'art. 5 (*Assemblea*), comma 1.;
  - armonizzazione prevista dall'art. 14 (*Armonizzazione normativa*), commi 3. e 4.;
  - adeguamenti previsti dall'art. 15 (*Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero*), commi 2. e 3., primo capoverso;
  - rinvio previsto dall'art. 21 (*Utilizzo di nuove tecnologia, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy*), comma 10.;
  - modalità e tempi di acquisizione dei titoli di cui all'art. 30 (*Titoli e abilitazioni*), commi 2. e 3.;
  - modalità e flessibilità ulteriori previste dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), commi 5. e 12.;
  - situazioni particolari previste dall'art. 37 (*Tempi accessori e relative prestazioni*), comma 4.;
  - modalità e tempi di cui all'art. 38 (*Pulizia e rifornimento autobus*), comma 3.;
  - modalità attuative di quanto previsto dall'art. 42 (*Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio*), comma 2.;
  - modalità tecnico-operative previste dall'art. 43 (*Contrasto all'evasione tariffaria*), comma 11.;
  - istituzione o variazione aree interessanti una sola Unità Produttiva Regionale, ai sensi dell'art. 45 (*Individuazione delle aree*), comma 3.;
  - modifiche e/o implementazioni previste dall'art. 47 (*Autolinee urbane e suburbane*), comma 4.;
  - modalità operative previste dall'art. 48 (*Servizi scolastici e scuolabus*), comma 2.;
  - modalità operative previste dall'art. 49 (*Servizi a chiamata*);
  - programmazione ferie estive personale viaggiante prevista dall'art. 57 (*Ferie e permessi*), comma 1., lett. a), secondo capoverso;
  - modalità tecnico-operative previste dall'art. 58 (*Servizi ausiliari per la mobilità*), comma 4.;
  - modalità e individuazione dei lavoratori prevista dall'art. 60 (*Reperibilità funzionale*), comma 2.;
  - integrazione attività stagionali prevista dall'art. 65 (*Contratti a termine*), comma 6.;
  - forme di associazionismo di cui all'art. 87 (*Attività culturali, sociali e ricreative*);
  - profili formativi di figure professionali diverse e/o ulteriori prevista dall'art. 67 (*Apprendistato professionalizzante*), comma 10.;
  - in fase di prima applicazione, definizione degli importi mensili, loro verifica ed eventuale correzione ai sensi dell'art. 81 (*Armonizzazione della retribuzione aziendale*), comma 3.;
  - modalità di individuazione degli indicatori di produttività e degli obiettivi annuali, ai sensi dell'art. 80 (*Linee guida per la definizione del Premio di Risultato*), comma 4.;
  - quanto altro eventualmente previsto dall'art. 3, A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6, A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL, lett. c), fatto salvo quanto già previsto essere di competenza del punto 4.1., lett. c), del presente articolo;
5. Fatta salva la specifica procedura da adottare in occasione del rinnovo del presente accordo, disciplinata dal precedente art. 2 (*Procedure per il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale*), le fasi

relazionali di cui al precedente comma 4. vengono di norma svolte secondo quanto di seguito previsto.

a) Informazione:

- per le materie per le quali abbia carattere periodico e/o preventivo, la fase di informazione si attiva ad iniziativa aziendale in tempo utile rispetto alla periodicità prevista, ovvero rispetto alla scadenza della relativa attivazione;
- la fase di informazione di cui all'alinea precedente, si esaurisce con l'invio da parte dell'azienda di adeguata documentazione scritta, fatto salvo il caso di apposita richiesta scritta di incontro avanzata da parte sindacale entro i 7 giorni successivi al ricevimento della documentazione aziendale, alla quale l'azienda dà riscontro entro i successivi 5 giorni;
- per le materie per le quali non abbia carattere periodico e/o preventivo, la fase di informazione si attiva ad iniziativa aziendale, mediante l'invio alla parte sindacale di adeguata documentazione scritta, ovvero su richiesta sindacale, alla quale l'azienda dà riscontro entro i successivi 5 giorni;
- la fase di informazione si conclude, di norma, con apposito verbale di riunione.

b) Esame congiunto:

- per le materie per le quali abbia carattere periodico e/o preventivo, la fase di esame congiunto si attiva ad iniziativa aziendale convocando l'incontro con la parte sindacale in tempo utile rispetto alla periodicità prevista, ovvero rispetto al termine entro il quale è prevista l'attivazione;
- per le materie per le quali non abbia carattere periodico e/o preventivo, la fase di esame congiunto si attiva ad iniziativa aziendale, ovvero su richiesta sindacale, alla quale l'azienda dà riscontro entro i successivi 5 giorni;
- la fase di esame congiunto si conclude, di norma, con apposito verbale di riunione.

c) Contrattazione:

- per le materie per le quali abbia carattere periodico e/o preventivo, la fase di contrattazione si attiva ad iniziativa aziendale convocando l'incontro con la parte sindacale in tempo utile rispetto alla periodicità prevista, ovvero rispetto al termine entro il quale è prevista l'attivazione;
- per le materie per le quali non abbia carattere periodico e/o preventivo, la fase di contrattazione si attiva ad iniziativa aziendale, ovvero su richiesta sindacale, alla quale l'azienda dà riscontro entro i successivi 5 giorni;

6. La presente disciplina è in vigore dalla data di decorrenza del presente accordo. Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione e l'entrata in vigore del presente accordo resta vigente il Protocollo di Relazioni Industriali del 25 giugno 2013.

7. Con riferimento ai precedenti comma 2., lett. a), secondo alinea, e comma 2., lett. b), secondo alinea, a fare data dalla sua vigenza, la presente disciplina dà transitoriamente attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, alla previsione in materia di titolarità negoziale delle Organizzazioni Sindacali di cui agli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Terza.

**Art. 4**  
**Pari opportunità**

1. In attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari opportunità D.Lgs. n. 198 del 2006 e ss.mm.ii., le Parti si impegnano a porre in essere tutte le azioni atte a prevenire ed eliminare ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione basata sul sesso e volte alla piena realizzazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici nella costituzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro.
2. A tal fine e in conformità a quanto previsto dagli artt. 15 e 16 dell'Accordo Nazionale 25 luglio 1997, di rinnovo del CCNL, le Parti si impegnano a promuovere azioni positive dirette a:
  - a) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano l'ingresso e la permanenza delle donne nel settore incidendo sui requisiti di accesso al lavoro, di prosecuzione di carriera, sull'organizzazione e lo svolgimento del lavoro;
  - b) promuovere, anche in caso di assunzioni, soluzioni e misure mirate ad accrescere la presenza delle donne in tutti i settori e le attività aziendali;
  - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provochino effetti diversi a seconda del sesso, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - d) riconoscere i periodi di assenza per maternità obbligatoria utili ai fini del calcolo del premio di produttività/risultato;
  - e) favorire, anche mediante un'eventuale diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio e la condivisione delle responsabilità familiari per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per tutti;
  - f) incentivare la presenza della rappresentanza di genere in sede di relazioni industriali;
  - g) prevenire, rimuovere e sanzionare comportamenti indesiderati lesivi della dignità della persona qualificati come molestie, anche sessuali, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006 ed ogni altra forma di violenza, anche psicologica.
3. A tale scopo, si costituisce un Comitato per le Pari Opportunità (di seguito C.P.O.), composto pariteticamente da una rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo e da un pari numero di rappresentanti di nomina aziendale.
4. Per quanto riguarda il regolamento di funzionamento del C.P.O., si rimanda all'All. 1 del presente accordo.

**Art. 5**  
**Assemblea**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 23 luglio 1976 e dall'art. 4, comma 2., A.N. 28 marzo 1996 in materia di indizione delle assemblee dei lavoratori, è confermato il diritto di partecipare alle assemblee sindacali regolarmente indette e per le quali è corrisposta la normale retribuzione nei limiti di 10 ore annue.

La partecipazione dei lavoratori deve aver luogo secondo modalità che salvaguardino il mantenimento della continuità e regolarità del servizio.

Le modalità attuative di cui al capoverso precedente del presente comma ed i successivi aggiornamenti, è demandata alla contrattazione in sede Regionale (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c).

La partecipazione alle assemblee è attestata dalla firma leggibile apposta dall'interessato, nell'apposito elenco, a fianco del proprio nome. Il personale viaggiante nonché quello che per motivi connessi con la tipologia del servizio espletato non consente di conciliare tale diritto con la continuità e la regolarità del servizio, può partecipare alle assemblee sindacali, regolarmente indette, soltanto fuori dal proprio orario di lavoro.

A fronte di ciò fruisce, a parità del restante personale, del trattamento retributivo previsto, con paga ordinaria, per la durata ed il numero delle assemblee regolarmente indette, fermo restando il limite individuale annuo di dieci ore.

Il trattamento economico di cui al capoverso precedente è riconosciuto al personale ivi indicato qualora in servizio o assente per riposo settimanale/periodico, assenza compensativa, ferie, ex festività soppresse, permesso sindacale per l'intera giornata o per orario coincidente, in tutto o in parte, con l'orario di assemblea.

Il predetto trattamento non è riconosciuto a detto personale quando assente per malattia, infortunio sul lavoro, aspettativa per motivi di salute o privati, permesso non retribuito, sospensione dal servizio, astensione obbligatoria *pre e post partum*, congedo parentale e cure termali.

La presente disciplina dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, a quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda.

**Art. 6**  
**Referendum**

1. In ambito aziendale è consentito lo svolgimento di referendum regolarmente indetti dalle RSA e/o dalla/e RSU, ovvero regolarmente indetti dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 2, del presente accordo, per la consultazione dei lavoratori su materie di interesse sindacale e del lavoro.  
Qualora svolto durante l'orario di lavoro, il referendum deve prevedere modalità compatibili con la continuità e la regolarità del servizio, oltre che non ingenerare costi aggiuntivi, sia diretti che indiretti, a carico dell'Azienda, eccedenti quelli previsti al comma 2., primo capoverso, del presente articolo.
2. Per l'effettuazione del referendum indetto nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo, l'Azienda mette a disposizione delle RSA/RSU e/o delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente comma 1, gli elenchi del personale avente diritto al voto e, ove materialmente possibile, anche idonei locali e attrezzature necessarie allo scopo.  
La richiesta in tal senso va inviata all'Azienda, da parte del soggetto legittimo promotore del referendum, con congruo preavviso che, in ogni caso, non può essere inferiore a 7 giorni lavorativi. L'eventuale diniego da parte aziendale - ovvero l'eventuale disponibilità aziendale difforme dalla richiesta sindacale - deve essere motivato ed inviato in forma scritta al soggetto legittimo promotore del referendum, entro 3 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. La presente disciplina dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, a quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda.

## Art. 7

### Locali per le Rappresentanze Sindacali

1. Nelle *Unità Produttive Regionali* che occupano complessivamente più di 200 dipendenti, l'Azienda mette permanentemente a disposizione di RSA e/o RSU legittimamente costituite, un locale idoneo allo svolgimento della propria attività.  
Il locale - che, anche in caso di coesistenza di RSA ed RSU è unico - viene individuato, nel rispetto delle vigenti norme di legge, dal responsabile della *Unità Produttiva Regionale* interessata, il quale procede alla sua assegnazione a RSA e/o RSU, predisponendo il relativo verbale di consegna. L'Azienda può successivamente sostituire il locale assegnato con un altro, previa comunicazione scritta, da inviarsi ai soggetti interessati almeno 30 giorni prima.
2. Qualora, in funzione dell'articolazione territoriale della *Unità Produttiva Regionale* interessata, le RSA e/o la RSU assegnatarie in via permanente di locale aziendale, abbiano occasionale necessità di far uso, in relazione allo svolgimento della propria attività, di altro e diverso locale, queste ultime possono congiuntamente avanzare richiesta in tal senso al responsabile della struttura aziendale interessata, secondo quanto previsto al comma 3. del presente articolo.  
Nel caso in cui la *Unità Produttiva Regionale* occupi complessivamente più di 1.000 dipendenti, l'azienda assegna permanentemente, ai soggetti sopra richiamati, nel loro complesso, e su richiesta scritta degli stessi, più di un locale qualora la distribuzione territoriale dei lavoratori lo richieda.
3. Nelle *Unità Produttive Regionali* che occupano complessivamente meno di 200 dipendenti, l'Azienda può mettere a disposizione delle/a RSA e/o RSU uno o più locali idonei per lo svolgimento delle proprie riunioni.  
Alle medesime RSA/RSU è altresì estesa, ove possibile, la previsione di cui al comma 2., primo capoverso, del presente articolo e la relativa richiesta deve essere inoltrata in forma scritta al responsabile della corrispondente struttura aziendale almeno 2 giorni lavorativi prima della data di svolgimento prevista per la riunione.
4. La presente disciplina è in vigore dalla data costituzione delle RSA e/o di insediamento in carica delle RSU elette ai sensi del successivo art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*).  
Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e la data di cui al capoverso precedente, resta temporaneamente in vigore quanto già in atto in BUSITALIA nella medesima materia.
5. A far data dalla sua vigenza, la presente disciplina dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, a quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda.

## Art. 8

### Permessi per motivi sindacali

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o alle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali aventi diritto, saranno concessi, ai sensi degli artt. 19 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, permessi retribuiti, anche frazionabili secondo quanto previsto al comma 4. del presente articolo.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui al capoverso precedente e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda esclusivamente dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali aventi diritto.

2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 della richiamata legge 300/1970 in materia di aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali presso strutture nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali aventi diritto.

La richiesta di fruizione di detta aspettativa non retribuita va effettuata in forma scritta all'Azienda, entro il ventesimo giorno precedente il decorso dell'aspettativa stessa, da parte della struttura sindacale territorialmente competente ed avente titolo, e si intende tacitamente rinnovata fino a diversa comunicazione della struttura sindacale medesima da inviare all'Azienda almeno venti giorni prima del termine del periodo di aspettativa in corso di fruizione da parte del lavoratore.

3. Le Organizzazioni Sindacali che ne hanno titolo, dispongono di un monte ore annuo di permessi retribuiti per motivi sindacali, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, calcolato come somma dei seguenti criteri e rispettivi parametri rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente a quello considerato:

- a) 6 (sei) ore per ogni dipendente di BUSITALIA, da ripartire tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ai sensi dell'art. 27 CCNL 23 luglio 1976 e successivi accordi di rinnovo nonché il presente accordo, secondo quanto dalle stesse congiuntamente comunicato all'azienda a seguito della stipula dell' accordo medesimo;
- b) 2 (due) ore per ogni dipendente di BUSITALIA, da ripartire pariteticamente per ognuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo e, ricorrendo il requisito ivi previsto, in aggiunta a quanto fissato alla lett. a) del presente comma 3.;
- c) 4 (quattro) ore per ogni dipendente di BUSITALIA, da ripartite tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo in proporzione al numero degli iscritti rispettivamente risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 9 (*Contributi Sindacali*) del presente accordo per ognuna di esse, in aggiunta a quanto previsto alla lett. b) del presente comma 3..

Ai fini del computo del personale in forza di cui alle lett. a), b) e c) del presente comma 3. non concorrono i dipendenti con qualifica di dirigente. A tal fine i lavoratori con contratto a tempo parziale sono conteggiati con il criterio dell'equivalenza nel mentre i lavoratori in forza con contratto a termine (sia a tempo pieno che parziale) sono conteggiati sempre con il criterio dell'equivalenza ma con riferimento ai 12 mesi precedenti il 31 ottobre dell'anno considerato.

Entro il 30 novembre di ogni anno l'Azienda comunica per iscritto alla Segreteria Nazionale di ognuna delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo il monte ore annuo di permessi retribuiti a ciascuna spettante, fornendo nell'occasione il riepilogo dei dati numerici in base ai quali detto monte ore è stato calcolato.

Entro il quindicesimo giorno dalla comunicazione aziendale, la Segreteria Nazionale di ognuna delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo comunica per iscritto all'Azienda la ripartizione del monte ore annuo spettante tra le proprie strutture sindacali territorialmente competenti.

Entro il 15 giugno di ogni anno, la Segreteria Nazionale di ognuna delle predette Organizzazioni Sindacali può comunicare per iscritto all'Azienda le eventuali variazioni della ripartizione comunicata ai sensi del capoverso precedente, a valere per il secondo semestre dell'anno in corso.

4. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dall'Azienda, la richiesta per la fruizione dei permessi retribuiti per motivi sindacali va inoltrata in forma scritta all'Azienda con un preavviso, di norma, non inferiore a 48 ore (24 ore per i RLS), fatti salvi i casi di documentata urgenza:

- da parte della Organizzazione Sindacale avente rispettivamente titolo, per i permessi di cui al commi 1. e 3. del presente articolo;
- da parte dei componenti la RSU, per i permessi di cui all'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), comma 5., del presente accordo;
- da parte dei RLS, per i permessi di cui all'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 6., primo capoverso, del presente accordo.

L'eventuale diniego da parte dell'Azienda alla concessione dei permessi retribuiti richiesti nei termini predetti dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta e con un preavviso, di norma, non inferiore a 24 ore (12 ore per i RLS), per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o di particolarmente elevata difficoltà gestionale.

5. La fruizione dei permessi retribuiti di cui ai commi 1., primo capoverso, e 3. del presente articolo, all'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), comma 5., nonché all'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 6., secondo capoverso, del presente accordo, può avvenire, in relazione alla specifica attività da svolgere a frazione di giornata:

- per il personale viaggiante adibito al servizio urbano di cui all'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 3., punto 3.1, lett. a);
- per il personale viaggiante adibito agli altri servizi ove tecnicamente possibile ed in base alle contingenti esigenze di servizio e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda;
- per il restante personale in funzione dell'attività lavorativa effettivamente svolta.

Resta comunque fermo quanto previsto al comma 4., secondo capoverso, del presente articolo.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 6., terzo capoverso, del presente accordo, in caso di fruizione frazionata dei predetti permessi retribuiti, il calcolo in ore è comprensivo dei tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, eventualmente impiegati per raggiungere e tornare dal luogo interessato dall'espletamento dell'attività che dà titolo al permesso stesso, dovendosi contestualmente escludere che detti tempi possano dare luogo, per la parte non coincidente con l'orario di lavoro, a qualsivoglia ed anche diversa forma di indennizzo e/o autonomo riconoscimento.

I permessi di giornata intera sono determinati nella misura convenzionale di 6 h e 30' per ciascun giorno in rotazione 6+1, misura riproporzionata in caso di diversa rotazione.

Ai lavoratori che fruiscono dei permessi di cui al presente articolo e di quelli di cui all'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), per l'intera giornata -utile anche ai fini del calcolo della presenza di cui all'art. 80 (*Linee guida per la definizione del Premio di Risultato*) comma 7. del presente accordo-, è riconosciuto, in aggiunta alla retribuzione giornaliera fissa e in funzione della qualifica rivestita, il seguente trattamento aziendale:

• Conducenti

- indennità di cui all'art. 74 (*Indennità legate alla prestazione giornaliera*), comma 2.;
- specifica indennità giornaliera denominata "indennità perequativa" il cui importo unitario giornaliero, convenzionalmente calcolato sul 50% della media ponderale delle indennità variabili, è di euro 5,00 (cinque/00) lordi e non utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.
- utilità di tale giornata ai fini del raggiungimento della soglia utile per il riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 73 (*Indennità mensili non rientranti nella retribuzione normale*), commi 1. o 2., a condizione che, nel mese interessato, vi siano almeno tre giorni di effettiva prestazione lavorativa.

• Altro personale

- indennità di cui all'art. 74 (*Indennità legate alla prestazione giornaliera*), comma 1.

Il riconoscimento delle competenze di cui al precedente capoverso segue la decorrenza temporale prevista per le indennità di cui all'art. 81 (*Armonizzazione della retribuzione aziendale*) del presente accordo

6. Il presente articolo decorre dal 10 marzo 2015 e dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale e, in considerazione dell'attuale articolazione organizzativa ed operativa di BUSITALIA e delle sue possibili evoluzioni, in applicazione estensiva delle previsioni in materia contenute negli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria - Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl)/14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda.

Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e la predetta data di decorrenza della disciplina contenuta nel presente articolo, resta temporaneamente in vigore quanto già aziendalemente in atto in BUSITALIA nella medesima materia, fatta salva la diversa decorrenza prevista all'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), comma 1., e all'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 11., del presente accordo, dalla data della quale, per quanto ad essi riferito, trova contestuale applicazione quanto previsto ai commi 4. e 5. del presente articolo.

Ai fini del calcolo del parametro di cui al comma 3., primo capoverso, lett. c), del presente articolo, qualora alla data ivi prevista non fossero ancora integralmente operativi gli Accordi Interconfederali richiamati in tema di certificazione del dato relativo al numero degli iscritti ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, le parti utilizzeranno allo scopo e in via transitoria i relativi dati forniti dall'Azienda, previa verifica congiunta di cui all'art. 9 (*Contributi sindacali*), comma 8., del presente accordo.

Qualora in esito alla procedura di cui all'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) del presente accordo, l'assetto organizzativo, produttivo ed occupazionale di BUSITALIA subisca mutamenti, al monte ore complessivo di cui al comma 3., del presente articolo si somma quanto concordato tra le parti in materia nell'ambito della procedura medesima, ovvero nel corso del successivo periodo transitorio di cui all'art. 14 (*Armonizzazione normativa*) comma 4, del presente accordo con applicazione che decorre dal termine previsto all'ultimo capoverso del presente comma 6.

Ai fini del calcolo dei parametri di cui al comma 3., primo capoverso, lett. a), b) e c), del presente articolo qualora l'assetto organizzativo, produttivo ed occupazionale di BUSITALIA subisca mutamenti, sia in esito alla procedura di cui all'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) del presente accordo sia per dismissione di servizi svolti, si adottano i nuovi dati occupazionali e di iscrizione sindacale aziendale a decorrere dal termine previsto dal capoverso che segue.

L'applicazione del ricalcolo dei parametri di cui al comma 3., primo capoverso, del presente articolo, come definito agli ultimi due precedenti capoversi del medesimo presente articolo, decorre dal termine più breve tra il 1° gennaio dell'anno successivo a quello di chiusura della procedura di cui al richiamato art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) o art. 14 (*Armonizzazione normativa*), comma 4, del presente accordo, e quello del quarto mese successivo alla chiusura della procedura stessa; in questo secondo caso con riproporzionamento in ragione della porzione di anno di effettiva applicazione.

## Art. 9

### Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'Azienda esclusivamente con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL alla quale il lavoratore aderisce, BUSITALIA provvede a trattenere mensilmente dalla retribuzione del lavoratore l'importo del contributo sindacale di cui al comma 5. del presente articolo.
2. La delega del lavoratore si attiva mediante sottoscrizione da parte del medesimo di un apposito modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali viene inviata al datore di lavoro dall'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo e la seconda viene trattenuta dall'Organizzazione Sindacale stessa.  
La delega deve contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL a cui l'Azienda deve versare i contributi trattenuti, l'importo del contributo mensile applicato, di cui al comma 5. del presente articolo, il conto corrente bancario indicato dall'Organizzazione Sindacale avente titolo, e i dati necessari all'identificazione del lavoratore che la sottoscrive.  
Gli estremi del conto corrente bancario presso cui l'Azienda deve versare i contributi trattenuti possono essere indicati nel modulo della delega, ovvero comunicati all'Azienda in forma scritta da parte dell'Organizzazione Sindacale avente titolo.  
Le eventuali variazioni dei predetti estremi dovranno essere comunicate dalla medesima struttura sindacale in forma scritta e con almeno tre mesi di preavviso.  
In conformità alla normativa di cui al D.Lgs n. 196/2003, il modulo di sottoscrizione della delega deve contenere la dicitura: *“Ricevuta l’informativa sull’utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell’art. 13 del D.Lgs n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l’iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all’adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti”*.
3. In caso di omissione della predetta dicitura, ovvero qualora l'importo del contributo mensile in essa indicato risulti inferiore a quanto previsto al comma 5., del presente articolo, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti a carico dell'Azienda, la quale provvederà alla sua tempestiva restituzione all'Organizzazione Sindacale che l'aveva inviata.
4. La delega si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato ed ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro, ovvero, qualora sia in corso una delega in favore di diversa Organizzazione Sindacale, ha validità contestuale all'effetto della revoca a detta Organizzazione Sindacale come disciplinata al comma 4., primo capoverso, del presente articolo.
5. La revoca della delega va inoltrata, in forma scritta, all'Organizzazione Sindacale interessata e all'Azienda, per gli adempimenti relativi, ed ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene presentata.  
Qualora la revoca della delega fosse inoltrata soltanto all'Azienda, essa ne invierà copia all'Organizzazione Sindacale entro il mese successivo al ricevimento della stessa.
6. L'importo minimo del contributo sindacale mensile, applicato anche sulla 13<sup>a</sup> e sulla 14<sup>a</sup> mensilità, è pari allo 0,60% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive di cui all'art. 3, A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL:
  - retribuzione tabellare;
  - ex indennità di contingenza (comprensiva dell'EDR);
7. A richiesta di ognuna delle Organizzazioni Sindacali aventi diritto, l'Azienda fornisce alla medesima entro e non oltre venti giorni, il rispettivo elenco degli iscritti e le relative quote associative, nonché gli ulteriori dati funzionali al perseguimento degli scopi statutari dell'Organizzazione stessa.
8. Il presente articolo decorre dall' 10 marzo 2015 e dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, alle previsioni in materia contenute negli Accordi

Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl)/14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Prima.

Pertanto, per quanto di propria pertinenza, alla predetta data di decorrenza il presente articolo integra le previsioni di cui all'art. 20 dell'A.N. 11 aprile 1995 di rinnovo del CCNL, ovvero le sostituisce per le parti in contrasto con il presente articolo.

Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e la medesima predetta data di decorrenza del presente articolo, resta temporaneamente in vigore quanto già aziendale in atto in BUSITALIA e le deleghe già sottoscritte dai lavoratori entro il 9 marzo 2015 restano valide, salvo revoca individuale, a decorrere dal giorno successivo.

8. Fermo restando quanto previsto all'art. 2 (*Procedure per il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale*), comma 9., del presente accordo, nella prima metà del mese di ottobre di ogni anno le parti procederanno alla verifica dei dati relativi al numero degli iscritti ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali allo scopo di utilizzarli in via transitoria ai fini del calcolo del parametro di cui all'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 3., primo capoverso, lett. c), del presente accordo, qualora alla data ivi prevista non fossero ancora integralmente operativi in materia gli Accordi Interconfederali richiamati al comma 7., primo capoverso, del presente articolo.

Le verifiche di cui sopra sono oggetto di esame congiunto tra le parti nella sede di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4., punto 2, lett. b), del presente accordo.

9. In presenza di eventuali preesistenti difformità, l'importo di cui al comma 5. del presente articolo è oggetto di armonizzazione ed omogeneizzazione a livello di Unità Produttiva Regionale nell'ambito della procedura di cui all'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) del presente accordo.



## Art. 10

### Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda

1. La presente disciplina dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, alle previsioni in materia contenute negli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria - Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) /14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda.

Detta disciplina è in vigore dalla data di insediamento in carica delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (di seguito, RSU) elette ai sensi dell'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU e RLS*) al presente accordo.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la disciplina prevista dal presente articolo dà attuazione in BUSITALIA a quanto previsto dai predetti Accordi Interconfederali e, pertanto, sostituisce, a livello aziendale il relativo A.N. 28 marzo 1996 per quanto con essa in contrasto.

Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e la data di cui al secondo capoverso del presente comma 1., resta in vigore quanto già previsto dalla contrattazione e dalle leggi vigenti nonché quanto aziendalmente in atto in BUSITALIA nella materia di rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda.

2. Le RSU vengono costituite/rinnovate, ovvero integrate, in ciascuna Unità Produttiva Regionale di BUSITALIA, definita ai sensi delle Premesse, comma 6., lett. a), del presente accordo, come disciplinato dall'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU e RLS*) al presente accordo.

Congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, e secondo quanto previsto dall'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU*) al presente accordo, le RSU assumono le seguenti titolarità negoziali riferite all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*) del presente accordo:

- nelle sedi di cui al relativo comma 2., lett. b);
- nelle fasi di cui al relativo comma 3.;
- sulle materie di cui al relativo comma 4., punto 2.

3. I componenti le RSU sono titolari dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, con particolare riferimento a quelle previste per situazioni di trasferimento e di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, nonché di quanto rispettivamente previsto agli artt. 5 (*Assemblea*), 6 (*Referendum*) e, in via esclusiva, 7 (*Locali per le Rappresentanze Aziendali*) del presente accordo.

I componenti le RSU sono altresì titolari in via esclusiva delle seguenti agibilità sindacali, disciplinate dalle parti con il presente articolo in applicazione estensiva degli Accordi Interconfederali richiamati al precedente comma 1., primo capoverso, in considerazione dell'attuale articolazione organizzativa ed operativa di BUSITALIA e delle sue possibili evoluzioni, relativamente a: numero dei componenti, di cui all'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU e RLS*) al presente accordo; monte permessi retribuiti, di cui al comma 4., del presente articolo; rimborsi, di cui al comma 5. del presente articolo; strumentazione in dotazione ai locali aziendali posti a disposizione, di cui al comma 7. del presente articolo.

4. Per l'espletamento del proprio mandato sono concessi dall'azienda alla RSU permessi sindacali retribuiti nel limite massimo di ore che sarebbero spettate, su base annuale, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 23 luglio 1976 relativamente all'organico rilevato al 1° gennaio di ciascun anno, a ciascuna delle RSA che, costituite o costituibili in seno alle Organizzazioni Sindacali aventi diritto, hanno partecipato alle elezioni della RSU, maggiorate del 20 %, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno e ripartite pariteticamente per ognuno dei componenti la RSU medesima, nonché ulteriori permessi retribuiti per la partecipazione ad incontri formalmente convocati dall'azienda.

Ad ogni componente del Coordinamento della RSU sono altresì concessi dall'Azienda permessi retribuiti nel limite massimo di 78 ore annuali ulteriori, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno.

In considerazione delle particolari attività connesse allo specifico incarico, al componente del Coordinamento della RSU che ricopre la funzione di Coordinatore sono inoltre concesse dall'azienda permessi retribuiti nel limite massimo di 78 ore annuali.

L'Azienda riconosce altresì il permesso retribuito ai componenti la RSU in occasione degli incontri formalmente convocati su iniziativa aziendale, nonché in occasione degli incontri in Azienda relativi all'espletamento delle fasi relazionali di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2 del presente accordo.

La fruizione di detti permessi:

- va richiesta adottando le modalità previste dall'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 4., secondo alinea, del presente accordo;
- può avvenire secondo quanto previsto all'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 5., del presente accordo.

5. Per la partecipazione agli incontri di cui al comma 4., quarto capoverso, del presente articolo l'Azienda riconosce ad ogni componente la RSU, per la giornata o frazione di essa in cui fruisce dei relativi permessi retribuiti per lo svolgimento dell'incontro al di fuori della residenza di servizio del componente medesimo, il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL in materia di indennità di trasferta, ovvero, per i soli componenti le RSU appartenenti al personale viaggiante che nella medesima giornata svolgono anche attività di guida e sempre che ne sussistano i presupposti, previsti dal CCNL, il trattamento economico più favorevole tra la summenzionata indennità di trasferta e l'indennità di diaria ridotta.

Qualora, nel caso sopra prospettato, il componente le RSU abbia la necessità di utilizzare il proprio autoveicolo - all'uso del quale sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda -, allo stesso è riconosciuto il rimborso chilometrico previsto dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 6. (*Rimborso chilometrico*), del presente accordo.

6. Successivamente all'esaurimento dei permessi retribuiti di cui al comma 4. del presente articolo, ovvero di cui all'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 3., del presente accordo, ai sensi dell'art. 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti le RSU possono fruire, di permessi non retribuiti, nella misura massima di otto giorni l'anno e non frazionabili, per la partecipazione a riunioni sindacali.

La richiesta di detti permessi deve essere comunicata in forma scritta all'Azienda, di regola almeno tre giorni prima, da parte della struttura territorialmente competente dell'Organizzazione Sindacale avente titolo, fermo restando il termine di fruizione entro il 31 dicembre di ogni anno.

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dall'Azienda, l'eventuale diniego alla concessione di detti permessi non retribuiti dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa nella forma, nei termini ed in relazione alle esigenze di cui all'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 4., secondo capoverso, del presente accordo.

7. Per l'espletamento del proprio mandato l'Azienda riconosce ad ogni componente le RSU:
- l'accesso, da postazione all'uso dedicata, a collegamenti su rete internet per l'uso della propria posta elettronica personale;
  - la possibilità di effettuare e ricevere, da postazione all'uso dedicata, comunicazioni da e per specifiche utenze, anche di telefonia mobile, preventivamente comunicate ed abilitate dall'Azienda.

La possibilità di utilizzare le anzidette postazioni dedicate può anche essere garantita dall'Azienda in forma occasionale, di volta in volta, su specifica richiesta di ogni componente le RSU.

Le apparecchiature di comunicazione messe a disposizione dei componenti le RSU, sia permanentemente che occasionalmente, sono sottoposte alla disciplina di cui all'art. 21 (*Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy*) del presente accordo.

8. I locali di cui all'art. 7 (*Locali per le Rappresentanze Sindacali*) del presente accordo sono disponibili all'uso anche da parte dei RLS, fatto salvo quanto per questi ultimi previsto dall'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 10., del presente accordo.
9. In fase di prima applicazione, restano temporaneamente operanti, ove esistenti e fino a scadenza, le RSU; nei casi in cui fossero attive le RSA, ai fini del monte ore di permessi sindacali retribuiti è fatto esclusivo riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 23 luglio 1976. In tal caso, in occasione degli incontri formalmente convocati su iniziativa aziendale, nonché in occasione degli incontri in Azienda relativi all'espletamento delle fasi relazionali di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2 del presente accordo, l'azienda pone in permesso sindacale aziendale, per ogni Organizzazione Sindacale, i rappresentanti sindacali aziendali dell'Unità produttiva Regionale nel numero previsto dall'art. 30 del CCNL 23 luglio 1976.



## Art. 11

### Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il presente articolo disciplina la materia in applicazione del relativo A.N. 28 marzo 1996, integrandolo alla luce dei successivi interventi legislativi di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., nonché in conseguenza del mutamento degli assetti dimensionale ed organizzativo di BUSITALIA che ha fatto seguito alle operazioni societarie che hanno riguardato l'Azienda a decorrere dall'anno 2011.

Per quanto non espressamente definito nel presente articolo, si rinvia al relativo A.N. 28 marzo 1996 attuativo dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995. Per quanto, invece, diversamente disciplinato dal presente articolo, esso sostituisce il richiamato A.N. 28 marzo 1996.

2. In applicazione estensiva dei criteri e delle modalità di espletamento della funzione dettati dal D.Lgs. e dall'A.N. di cui al capoverso precedente, il numero dei RLS di cui al successivo comma 5, il monte permessi retribuiti di cui al successivo comma 6, i rimborsi di cui al successivo comma 7 e la strumentazione in dotazione e i locali utilizzabili di cui al successivo comma 8 sono stati definiti dalle parti in considerazione dell'attuale articolazione organizzativa ed operativa di BUSITALIA e per concorrere, nell'ambito di tale articolazione, all'efficace espletamento da parte dei RLS della loro importante funzione.
3. Presso ogni *Unità Produttiva Regionale* operano i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. Ad ogni RLS vengono conferite le attribuzioni stabilite dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.
4. La nomina dei RLS ha luogo mediante elezione da parte dei lavoratori dipendenti da ogni-Unità Produttiva Regionale di cui al comma 3. del presente articolo, secondo quanto previsto dall'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU*) del presente accordo.
5. Il numero dei RLS e l'eventuale implementazione a seguito di significative modifiche dell'assetto produttivo ed organizzativo aziendale in atto alla data di stipula del presente accordo, è determinato secondo quanto previsto dall'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU*) del presente accordo.
6. Per l'espletamento del proprio mandato sono concessi dall'azienda ad ogni RLS permessi retribuiti nel limite massimo di 40 ore annuali - da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno -, la cui richiesta va effettuata adottando le modalità previste dall'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 4., del presente accordo.

La fruizione di detto monte ore può avvenire con le modalità previste dall'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), comma 5., del presente accordo.

La fruizione del predetto monte ore va calcolata al netto:

- dei tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, eventualmente impiegati per raggiungere e tornare dal luogo interessato all'espletamento della specifica attività programmata, dovendosi contestualmente escludere che detti tempi possano dar luogo, per la parte non coincidente con l'orario di lavoro, a qualsivoglia ed anche diversa forma di indennizzo e/o autonomo riconoscimento;
  - delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., lettere b), c), d), g), i) ed l);
  - delle ore utilizzate per la riunione periodica indetta dall'azienda, in applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.;
  - delle ore eventualmente necessarie per lo svolgimento, qualora richiesta, di una riunione dei RLS preparatoria della riunione di cui al precedente alinea;
  - delle ore necessarie per partecipare ad ogni altra eventuale riunione convocata su iniziativa dell'azienda.
7. Per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce ad ogni RLS, per la giornata o frazione di essa in cui fruisce dei permessi retribuiti di cui al comma 6. del presente articolo per lo svolgimento dell'attività al di fuori della propria residenza di servizio, il trattamento economico e

normativo previsto dal CCNL in materia di indennità di trasferta o, per i soli RLS appartenenti al personale viaggiante che nella medesima giornata svolgono anche attività di guida e sempre che ne sussistano i presupposti previsti dal CCNL, il trattamento economico più favorevole tra la summenzionata indennità di trasferta e l'indennità di diaria ridotta.

Qualora, nel caso sopra prospettato, il RLS abbia la necessità di utilizzare il proprio autoveicolo - all'uso del quale sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda -, allo stesso è riconosciuto il rimborso chilometrico previsto dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 6. (*Rimborso chilometrico*), del presente accordo.

E', invece, specificamente esclusa qualsivoglia altra ed anche diversa forma di indennizzo/rimborso.

8. L'azienda svolge nei confronti di ogni RLS gli interventi formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., articolati in 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda, e 8 annuali di aggiornamento.

Gli interventi formativi di cui al precedente capoverso saranno erogati entro il primo quadrimestre dalla nomina dei RLS effettuata ai sensi dell'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU e RLS*) al presente accordo.

Ai partecipanti ai corsi provenienti da una residenza di servizio situata in un Comune diverso da quello di svolgimento del corso medesimo, è riconosciuto il trattamento di cui al comma 7. del presente articolo.

9. Per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce ad ogni RLS, in relazione a quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.:

- l'accesso, da postazione all'uso dedicata, a collegamenti su rete internet per l'uso della propria posta elettronica personale;
- la possibilità di effettuare e ricevere, da postazione all'uso dedicata, comunicazioni telefoniche da e verso specifiche utenze, anche di telefonia mobile, preventivamente comunicate ed abilitate dall'Azienda.

La possibilità di utilizzare le anzidette postazioni dedicate può anche essere garantita dall'azienda in forma occasionale, di volta in volta, su specifica richiesta dei RLS.

Le apparecchiature di comunicazione messe a disposizione del RLS, sia permanentemente che occasionalmente, sono sottoposte alla disciplina di cui all'art. 21 (*Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy*) del presente accordo.

10. I locali di cui all'art. 7 (*Locali per le Rappresentanze Sindacali*) del presente accordo, sono disponibili all'uso anche da parte dei RLS, fatta salva la facoltà dell'Azienda di assegnare ai RLS, su loro richiesta, un locale diverso.

11. La presente disciplina è in vigore dalla data di insediamento in carica dei RLS eletti ai sensi dell'All. 2 (*Regolamento di costituzione e funzionamento della RSU e RLS*) del presente accordo.

Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e la data di cui al capoverso precedente, resta temporaneamente in vigore quanto già aziendalmente in atto in BUSITALIA nella medesima materia.

12. A far data dalla sua vigenza, la presente disciplina dà attuazione, per quanto di competenza della contrattazione collettiva aziendale, a quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl) / 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda.

## Art. 12

### Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento

1. Per effetto delle vigenti disposizioni legislative che regolano l'affidamento dei servizi in regime di contratti di servizio il personale dipendente è assegnato ad un lotto di riferimento. Al predetto lotto va fatto riferimento allorquando, a seguito dell'esito di gara, uno o più di detti lotti non sia riassegnato a BUSITALIA e, conseguentemente, si renda necessario effettuare il passaggio di lavoratori al nuovo gestore affidatario.
2. L'assegnazione di cui al comma 1. del presente articolo, è effettuata, per il personale già in forza, entro sei mesi dalla data di applicazione del presente accordo, nel mentre per il personale di nuova assunzione, detta assegnazione è effettuata contestualmente all'ammissione in servizio.
3. Entro il termine di cui al comma 2. del presente articolo, l'assegnazione effettuata in fase di prima applicazione del presente accordo è materia di esame congiunto in sede territoriale (Unità Produttiva Regionale), ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. b, del presente accordo.  
L'assegnazione del personale al corrispondente lotto di riferimento è altresì materia di esame congiunto in sede territoriale (Unità Produttiva Regionale), ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. b, del presente accordo, entro il termine previsto per l'avvio della procedura di gara interessante uno o più dei relativi lotti.
4. In corso di vigenza del relativo contratto di servizio, l'assegnazione del personale al corrispondente lotto di riferimento è materia di informazione annuale in sede territoriale (*Unità Produttiva Regionale*), ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. a), del presente accordo.
5. I dati numerici complessivi, articolati per struttura aziendale e per profilo/qualifica professionale, relativi all'insieme dei lotti di servizio in affidamento a BUSITALIA, sono materia di informazione annuale in sede nazionale, ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.1, lett. a), del presente accordo.
6. Sono altresì rispettivamente materia dell'esame congiunto di cui al comma 3. del presente articolo, ovvero dell'esame congiunto di cui ai commi 4. e 5. del presente articolo, i dati relativi a:
  - entità dei servizi di trasporto dati in subaffidamento a soggetti terzi;
  - tipologia ed entità degli altri servizi esternalizzati e/o comunque affidati a soggetti terzi.
7. Nel ricorrere al sub affidamento dei servizi ad essa affidati, nonché all'appalto di altre attività di servizio, BUSITALIA procederà nel rispetto delle norme che regolano tali fattispecie, inserendo nei relativi contratti di appalto, compresi quindi quelli di sub affidamento, apposite clausole che prevedano:
  - a) per i soggetti di cui al comma 6., primo alinea, del presente articolo, ai quali BUSITALIA subaffida quota parte dei servizi di TPL, urbani, suburbani ed extraurbani, l'applicazione del CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori del 23 luglio 1976 e s.m.i.;
  - b) per i soggetti di cui al comma 6., secondo alinea, del presente accordo, l'applicazione del relativo CCNL del settore merceologico di riferimento;
  - c) il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro.Quanto previsto alla lett. a) del presente comma non trova applicazione nel caso in cui l'entità dei servizi subaffidati sia assolutamente marginale rispetto alle attività prevalentemente svolte dal subaffidatario e, in ogni caso, l'entità dei servizi subaffidati non ecceda la percentuale del 5% dei servizi del lotto di riferimento.
8. Previe opportune intese tra BUSITALIA e l'azienda appaltatrice, i lavoratori dipendenti da quest'ultima potranno usufruire, senza oneri a carico di BUSITALIA, dei servizi di mensa di BUSITALIA, ove questi siano esistenti e ne sia consentibile l'utilizzo a soggetti terzi.

### Art. 13

#### Acquisizione di nuovi servizi

1. Qualora, a seguito di qualsiasi operazione che, conseguentemente a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata preesistente al trasferimento o conseguentemente agli esiti di una o più gare per l'aggiudicazione di ulteriori servizi, di qualsivoglia natura e/o tipologia, BUSITALIA acquisisca, direttamente e senza soluzione di continuità, personale già adibito ad effettuare detti servizi, si procede, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame congiunto previsto dall'art. 47, comma 2, L. n. 428/1990.

L'esame congiunto di cui al precedente capoverso è effettuato anche quando ad essere coinvolta è una realtà che occupa meno di venticinque persone.

Restano in ogni caso confermate le disposizioni di cui all'art. 47, commi 4-bis e 5, L. n. 428/1990.

2. Nella richiesta scritta formulata ai sensi dell'art. 47, comma 2, L. n. 428/1990, le Parti sindacali possono esprimere la volontà di avvalersi delle disposizioni previste dai successivi commi del presente articolo.
3. I termini per inoltrare la richiesta di cui all'art. 47, comma 2, L. n. 428/1990 sono estesi da 7 a 10 giorni così come sono estesi da 10 a 20 giorni (eventualmente prorogabili su accordo tra le Parti) i termini entro i quali, in base alla medesima norma, deve esaurirsi la consultazione.
4. Nel caso in cui nell'anzidetto periodo di 20 giorni non si giunga ad un accordo, le strutture locali delle Organizzazioni Sindacali possono chiedere che nella consultazione siano coinvolte, qualora non siano già tra i titolari della procedura, le strutture nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.  
In tal caso il termine di cui al presente comma, precedente capoverso, è prorogato di ulteriori 20 giorni a condizione che tale proroga sia compatibile con la tempistica prevista dall'eventuale procedura competitiva.
5. Su accordo tra le Parti, entrambi i termini di cui ai commi 3. e 4. del presente articolo possono essere ulteriormente prorogati.
6. L'esame congiunto di cui al comma 1. del presente articolo è finalizzato alla ricerca di un accordo sull'armonizzazione del trattamento economico e normativo, conformemente con quanto specificamente previsto, per questi casi, dagli artt. 14 (Armonizzazione normativa) e 81 (*Armonizzazione della retribuzione aziendale*), del presente accordo.
7. Qualora nei termini di cui al comma 3. del presente articolo, non si sia raggiunto un accordo, il passaggio di detto personale è attuato nell'esclusivo rispetto delle vigenti norme di legge.
8. Quanto previsto dal comma 1., secondo capoverso, del presente articolo e l'incremento dei termini di legge previsto dal presente articolo non vincolano la parte cedente.
9. Per il personale che dovesse eventualmente pervenire a BUSITALIA con modalità diverse da quelle sopra specificate, si procede esclusivamente a norma di legge e di contratto collettivo.

## Art. 14

### Armonizzazione normativa

1. Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo e a quello assunto successivamente a tale data, sono applicate tutte le disposizioni di cui al presente accordo, fatto salvo quanto diversamente e specificamente regolamentato dai successivi commi del presente articolo.
2. Per il personale ricompreso nel campo di applicazione del presente accordo, non trovano immediata applicazione gli artt. 19 (*Mobilità e flessibilità delle mansioni*), 27 (*Pasti aziendali*), 33 (*Organizzazione del lavoro e riposo settimanale/periodico*), 34 (*Rotazione nei turni di servizio*), 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), 37 (*Tempi accessori e relative prestazioni*), 38 (*Pulizia e rifornimento autobus*), 39 (*Ritardi*) 40 (*Intervallo tra le corse*), 41 (*Indennità di diaria ridotta*), 42 (*Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio*), 43 (*Contrasto all'evasione tariffaria*), 44 (*Personale riservista e disponibile*), 52 (*Servizi occasionali e noleggio autobus con conducente*) e le correlate parti economiche previste dall'art. 81 (*Armonizzazione della retribuzione aziendale*), comma 3., del presente accordo, ma continuano a trovare temporaneamente e transitoriamente applicazione le previgenti disposizioni contrattuali e gli usi e consuetudini già aziendali in atto.
3. Per il personale in forza a BUSITALIA alla data di stipula del presente accordo, il periodo transitorio di cui al comma 2. del presente articolo, è finalizzato alla progressiva e definitiva armonizzazione della non uniforme normativa previgente a quella che il presente accordo regola relativamente alle medesime questioni, da realizzarsi attraverso un specifico esame congiunto nella competente sede territoriale regionale (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo, ovvero, nei casi previsti, previa contrattazione ai sensi del punto 4.2, lett. c), del medesimo articolo.  
Nel caso in cui, trascorsi tre mesi dalla data di stipula del presente accordo, le Parti non abbiano completato con esito positivo il confronto in corso, questo proseguirà con il coinvolgimento anche delle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente accordo.  
L'efficacia del periodo transitorio di cui al comma 2. del presente articolo cesserà, in ogni caso, trascorsi 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo, con conseguente immediata ed integrale applicazione di tutte le disposizioni di cui al presente accordo.
4. Per il personale al quale il presente accordo trova applicazione in esito alla procedura disciplinata dall'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*), commi da 1. a 9., si applicano le disposizioni contenute negli accordi di armonizzazione sottoscritti in sede di esame congiunto di cui all'art. 47, L. n. 428/1990.  
Detti accordi di armonizzazione saranno finalizzati a raccordare le parti normative ed economiche del presente accordo con quello di pari livello applicato dal datore di lavoro cedente, con la salvaguardia dei livelli retributivi raggiunti e dei diritti individualmente acquisiti da ogni lavoratore.  
Nel caso in cui, in esito all'esame congiunto di cui all'art. 47, Legge n. 428/1990 si registri un accordo nell'ambito del quale siano contenute le modalità applicative solo di una parte degli istituti di cui al comma 2. del presente articolo, gli accordi di armonizzazione vanno completati, dalle parti entro il termine di sei mesi dalla data di conclusione della procedura prevista dal richiamato articolo 47.
5. Gli accordi di armonizzazione di cui al comma 4. del presente articolo sono sottoposti agli stessi requisiti di efficacia e alle stesse procedure di validazione previste dall'art 2 (*Procedure per il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale*) comma 7. del presente accordo.

## Art. 15

### Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero

1. A decorrere dalla data di vigenza del presente accordo, le parti confermano la validità della pattuizione collettiva in materia, nonché gli usi e le consuetudini che dalla stessa traggono origine, previgente in BUSITALIA al medesimo presente accordo, in quanto già valutate idonee dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali in base alla L. 146/1990 e ss.mm.ii., nonché delle successive deliberazioni della Commissione stessa e recepite nel conseguente Regolamento di Servizio.

Conseguentemente a quanto previsto dal precedente capoverso, sono confermate nella loro validità tutte le pattuizioni aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del presente accordo, relativamente a:

- procedure di raffreddamento e di conciliazione;
- fasce orarie garantite e relative procedure da adottare per garantire il servizio;
- procedure da adottare all'inizio dello sciopero e alla ripresa del servizio;
- servizi esclusi dalle azioni di sciopero;
- sicurezza degli impianti e presidi;
- regolamento di servizio.

2. Qualora in corso di vigenza del relativo contratto di servizio, per effetto dell'evoluzione della programmazione dell'organizzazione dell'orario di lavoro e/o della tipologia dei servizi da effettuare, si rendano necessarie integrazioni e/o modifiche alle norme di cui al comma 1. del presente articolo, le parti definiranno il conseguente accordo nella fase di contrattazione presso la sede territorialmente competente di cui al precedente art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.

3. Qualora in occasione di procedura di gara interessante uno o più lotti di servizio affidati a BUSITALIA il relativo bando di gara renda necessarie integrazioni e/o modifiche alle norme di cui al comma 1. del presente articolo, le parti definiranno il conseguente accordo, entro il termine previsto per l'avvio della relativa procedura di gara, nella fase di contrattazione presso la sede territorialmente competente di cui al precedente art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.

Nel caso in cui il lotto di servizio in questione interessi, in tutto o in parte, più *Unità Produttive Regionali* di BUSITALIA, il conseguente accordo - da realizzarsi comunque entro il termine di cui al capoverso precedente -, è materia di contrattazione in sede nazionale, ai sensi del precedente art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. c).

4. In caso di mancato accordo nelle sedi di contrattazione territorialmente competenti di cui ai commi 2. e 3., primo capoverso, del presente articolo, le parti possono richiedere, esclusivamente in forma congiunta, l'assistenza delle rispettive corrispondenti strutture di livello superiore per concorrere alla definizione dei relativi accordi di integrazione e/o modifica.

5. Gli accordi di cui al comma 1., ultimo capoverso, del presente articolo e gli accordi di integrazione e/o modifica di cui ai commi 2. e 3. del presente articolo vengono inviati alla Commissione di Garanzia per la relativa valutazione di idoneità ai fini dell'emanazione da parte dell'azienda del conseguente Regolamento di Servizio.

**PARTE II**  
**DISCIPLINA NORMATIVA GENERALE**

**Art. 16**

**Trasferimento della residenza di servizio**

1. Il trasferimento della residenza di servizio si realizza allorché quella precedentemente assegnata al lavoratore venga modificata per esigenze di servizio o su richiesta dell'interessato.
2. Considerata la specificità delle norme che regolamentano talune particolari tipologie di contratti di lavoro, non possono essere accolte le richieste di trasferimento avanzate da:
  - lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, a meno che tale rapporto di lavoro non sia, a causa dell'indisponibilità del lavoratore e/o di esigenze derivanti dal programma di esercizio, definitivamente trasformabile a tempo pieno;
  - lavoratori a tempo determinato qualora le ragioni che hanno motivato il contratto siano tali da non consentirlo.

Per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto a causale mista la cui regolamentazione è legata a specifiche norme regionali o provinciali (ad es. gli apprendisti), non potranno richiedere, per tutto il periodo durante il quale perdura tale condizione, il trasferimento della residenza di servizio allorché lo stesso comporti lo spostamento dalla Regione o Provincia che ha regolamentato l'instaurazione di detto contratto di lavoro.

3. Nei casi di cui al comma 1. del presente articolo e ferme restando le priorità eventualmente dettate da specifiche norme di legge, si procede dando prioritariamente corso ad eventuali richieste, volontariamente inoltrate dai lavoratori assegnati al medesimo lotto dell'Unità Produttiva Regionale interessata e che rivestano la qualifica richiesta ed effettivamente espletino le relative mansioni.

Nel caso in cui le predette richieste risultino insufficienti, si procede, dapprima prendendo in considerazione le domande eventualmente presentate da lavoratori dell'Unità Produttiva Regionale interessata e, successivamente, quelle presentate da lavoratori di altre unità produttive regionali.

4. Ai fini di cui al comma 3. del presente articolo e ferme restando le anzidette priorità eventualmente dettate da specifiche norme di legge, si procede tra coloro che, nell'ordine di priorità stabilito dal medesimo comma 3. del presente articolo, hanno presentato specifica richiesta di trasferimento volontario, sulla base dei criteri mutuati dall'art. 19 del Regolamento Allegato A), R.D. n. 148/1931.

Qualora, invece, a causa di un numero insufficiente di richieste, si renda necessario ricorrere ad uno o più trasferimenti ad iniziativa aziendale, si procede prioritariamente attingendo dalle residenze di servizio, del medesimo lotto, che evidenzino eventuali esuberi rispetto alle sopravvenute modifiche dell'organizzazione del servizio e, soltanto successivamente, anche dalle residenze di servizio di altri lotti, previa attivazione di un esame congiunto ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. b).

5. Ai fini di cui al comma 4, secondo capoverso, del presente articolo, sono prioritariamente trasferiti i lavoratori secondo i criteri mutuati dall'art. 19 del Regolamento Allegato A), R.D. n. 148/1931.
6. Nel caso in cui si concretizzi la temporanea disponibilità, per un periodo continuativo non inferiore a 30 giorni di calendario, di un posto in organico presso una residenza di servizio della medesima o anche diversa *Unità Produttiva Regionale*, l'Azienda offre al lavoratore che, avendone fatto specifica richiesta, risulta averne diritto sulla base dei criteri di priorità previsti dal comma 4., primo capoverso, del presente articolo, la possibilità di assumere temporaneamente tale sede di servizio

La possibilità di cui al capoverso precedente si realizza a condizione che il lavoratore interessato, in considerazione del fatto che l'accoglimento della sua richiesta si fonderebbe sul reciproco interesse delle parti e sul concreto incontro consensuale (così da escludersi sia l'unilateralità del

provvedimento aziendale che la sussistenza di un disagio da compensare al lavoratore) concordi con l'Azienda la rinuncia a qualsivoglia riconoscimento e/o beneficio - sia economico che normativo - che le norme contrattuali riconoscono ai lavoratori comandati in trasferta o trasferiti per disposizione o provvedimento unilateralmente disposto dall'Azienda.

7. Allorquando il trasferimento della residenza di servizio comporti anche una variazione del lotto di assegnazione di cui all'art. 12 (*Assegnazione dei lavoratori ai lotti di servizio in affidamento*) del presente accordo, quest'ultima è comunicata all'interessato contestualmente alla comunicazione di attuazione del trasferimento stesso.



**Art. 17**  
**Orario di lavoro**

1. Ai sensi dell'art. 6, lett. a), A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, e dell'art. 4, Allegato A), al medesimo, la durata dell'orario settimanale di lavoro, contrattualmente prevista, è stabilita in 39 ore settimanali realizzate come media nell'arco temporale di 17 settimane consecutive (c.d. "periodo di compensazione").  
Fermo restando quanto previsto dell'art. 6, lett. e), A.N. 27 novembre 2000, la durata media dell'orario settimanale di lavoro non può in ogni caso eccedere, nell'anzidetto periodo di 17 settimane consecutive, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.  
Non rientrano in tale computo le ore di cui all'art. 61 (*Banca ore per il personale impiegatizio*), comma 2., del presente accordo.
  2. L'orario di lavoro settimanale è distribuito in funzione delle esigenze del servizio e, di norma, l'assegnazione dei carichi di lavoro è equamente distribuita tra tutto il personale.  
Ai sensi dell'art. 3, lett. c), A.N. 12 luglio 1985, di rinnovo del CCNL, le relative modalità di attuazione sono materia di preventivo esame congiunto nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. b), del presente accordo.
  3. Fermo restando quanto previsto dai commi 1. e 2. del presente articolo, l'orario e i turni di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali di tutto il personale sono determinati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14, A.N. 25 luglio 1997 e dall'art. 6, A.N. 14 dicembre 2004, entrambi di rinnovo del CCNL, conformemente a quanto segue:
    - 3.1 **Personale viaggiante e lavoratori mobili:** visto l'art. 17, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii.:
      - a) R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 per gli addetti ai servizi di cui all'art. 47 (*Autolinee urbane e suburbane*), del presente accordo e per quelli adibiti ad analoghi servizi svolti con le modalità di cui all'art. 49 (*Servizi a chiamata*), del presente accordo, nonché al verificarsi dei presupposti previsti alla lett. d) del presente punto;
      - b) L. n. 138/1958 per gli addetti ai servizi rientranti nel campo di applicazione di tale norma e per quelli adibiti ad analoghi servizi svolti con le modalità di cui all'art. 49 (*Servizi a chiamata*), fatta esclusione per quelle rientranti nel campo di applicazione della normativa richiamata alla lett. c) del presente punto, nonché al verificarsi dei presupposti previsti alla lett. d) del presente punto;
      - c) Regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., D.Lgs. n. 234/2007 per tutte le tipologie di servizi rientranti nel campo di applicazione di dette normative, nonché, al verificarsi dei presupposti previsti alla lett. d) del presente punto;
      - d) nei casi in cui la prestazione lavorativa programmata giornalmente e/o settimanalmente non ricada uniformemente in uno dei casi previsti alle precedenti lett. a), b) o c), il regime normativo da applicarsi segue il criterio della rispettiva prevalenza (c.d. "attività prevalente") con conseguente applicazione del regime così individuato anche alle altre tipologie di trasporto disciplinate dal presente accordo, nonché alle eventuali connesse utilizzazioni nei servizi di cui agli artt. 44 (*Personale riservista e disponibile*) e 46 (*Servizio di manovra*) del presente accordo.  
Ove l'individuazione della predetta attività prevalente risulti particolarmente difficile, viene applicata la disciplina di maggiore tutela per il lavoratore con riferimento ai turni di servizio programmati.  
Resta comunque confermato, per i singoli servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006, l'obbligo del rispetto delle norme previste dal D.Lgs. n. 285/1992 (*Nuovo Codice della strada*) e dal Regolamento (CEE) n. 3821/1985 e ss.mm.ii..
- Ai sensi dell'art. 6, lett. c), A.N. 12 luglio 1985, di rinnovo del CCNL, ulteriori elementi di regolazione della prestazione lavorativa del personale viaggiante sono disciplinati dagli artt. 35

(Cambio turno), 36 (Nastro lavorativo e riprese), 37 (Tempi accessori e relative prestazioni), 39 (Ritardi) e 40 (Intervallo tra le corse).

3.2 **Altro personale:** si applica il D.Lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii., fermo restando quanto previsto dal comma 5 dell'art. 9 e dagli artt. 16 e 17 del medesimo D.Lgs.



**Art. 18**

**Festività del Santo Patrono**

1. E' convenzionalmente pattuito che la ricorrenza della festività del Santo Patrono per il personale facente capo ad ogni singola Sede/Unità Operativa coincida con quella della località ove la stessa è ubicata.



**Art. 19**  
**Mobilità e flessibilità**

1. In applicazione dell'art. 2, lett. A), punto 10), dell'A.N. 27.11.2000 di rinnovo del CCNL e fermo restando quanto previsto al punto 4. delle premesse al presente accordo, nonché, laddove applicabili, le flessibilità stabilite dall'art. 3 dell'Allegato A), R.D. n. 148/1931, ed anche allo scopo di favorire la crescita professionale dei singoli lavoratori, è realizzabile, nell'ambito dei settori tecnico/amministrativi, sia la mobilità tra i reparti che la pluralità delle mansioni per tutte le qualifiche paritetiche.

Alla data di entrata in vigore del presente accordo, sono confermate le previgenti modalità di attuazione dell'art. 2, lett. A), punto 10), del predetto A.N. derivanti dalla pattuizione collettiva aziendale in BUSITALIA, nonché le flessibilità in uso.

Ai sensi del secondo capoverso della lett. a) del già richiamato punto 10) del medesimo A.N. predetto, la modifica delle previgenti modalità, di cui al capoverso precedente è materia di contrattazione nella sede nazionale di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. c).

2. Ferma restando la salvaguardia della professionalità individualmente acquisita, è altresì consentita l'attribuzione di mansioni, oltre che proprie di figure professionali appartenenti alla stessa area professionale e alla stessa area operativa/sezioni, anche proprie di figure professionali appartenenti ad aree operative diverse collocate sia nella medesima area professionale che in quella immediatamente inferiore.

In caso di attribuzione di mansioni riferibili ad un'area operativa diversa e collocate nell'area professionale immediatamente inferiore, dette mansioni non devono risultare quantitativamente prevalenti.

3. In casi straordinari e/o di comprovata emergenza è sempre consentito lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree professionali e/o diverse aree operative.

## Art. 20

### Personale inidoneo

1. Alla data di entrata in vigore del presente accordo sono integralmente confermate le norme in materia di personale inidoneo derivanti dalla pattuizione collettiva, nonché dagli usi e dalle consuetudini che dalla stessa traggono origine, previgenti in BUSITALIA al medesimo presente accordo in attuazione del relativo A.N. 3 luglio 1986, Allegato 2).
2. Ai sensi dell'A.N. 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, art. 3, lett. c), l'accertamento dei posti di lavoro in organico, disponibili o che si possano rendere disponibili per una eventuale proficua utilizzazione, in mansioni diverse, del personale temporaneamente inidoneo al servizio nelle funzioni proprie della qualifica rivestita o ai fini dell'assegnazione a diversa qualifica dei lavoratori divenuti inidonei, nonché per l'eventuale aggiornamento delle previgenti regolamentazioni di cui al comma 1. del presente articolo, è materia di preventivo e periodico esame congiunto nella sede territorialmente competente di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.

## Art. 21

### Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy

1. Ferme ed impregiudicate restando le tutele riconosciute dagli art. 4 e 8, L. n. 300/1970, dal D.Lgs. n. 196/2003 e dai Provvedimenti Normativi del Garante per la Privacy, le Parti, dando concreta attuazione a quanto previsto dall'Allegato 4, lett. C), del Verbale di Incontro nazionale del 26 aprile 2013, concordano che, allo scopo di adempiere a specifici obblighi e al fine di garantire la sicurezza e la tutela delle persone, del personale e del patrimonio aziendale, sia consentita l'installazione e l'utilizzo, nei locali e sui veicoli aziendali, di sistemi satellitari e/o altre apparecchiature elettroniche (hardware e software) atte a rilevare, registrare e trasmettere dati relativi allo svolgimento e alla sicurezza del servizio nonché del patrimonio aziendale.
2. Gli strumenti di cui al comma 1. del presente articolo e le informazioni con gli stessi acquisite non potranno, in alcun modo e nemmeno parzialmente e/o indirettamente, essere utilizzate dall'azienda per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa del personale e/o ai fini disciplinari.
3. Le immagini e/o informazioni sono registrate e conservate per il solo tempo necessario - e comunque nel rispetto dei limiti temporali previsti dalle vigenti norme di legge e/o dalle indicazioni fornite dal Garante per la Privacy - a raggiungere la finalità perseguita e il sistema impiegato deve essere programmato per la cancellazione e/o sovra registrazione automatica dei dati una volta raggiunto detto termine ultimo di conservazione.
4. E' in ogni caso fatta salva la possibilità di conservare i dati acquisiti oltre i termini prefissati, nel caso in cui sia richiesto di aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria. In questo caso, le registrazioni visive e/o sonore dovranno essere rese accessibili al solo personale espressamente autorizzato.
5. Fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni in materia di privacy, è consentito, al lavoratore che ne faccia esplicita e motivata richiesta, di prendere visione - anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale di sua fiducia -, delle riprese che lo abbiano visto coinvolto. Tale facoltà è concessa soltanto qualora il lavoratore abbia la necessità di far valere o difendere un suo diritto in sede giudiziaria.
6. Ove richiesto, i lavoratori sono tenuti a fornire la propria fattiva collaborazione nell'attivazione, utilizzo e disattivazione di dette apparecchiature e strumenti per il perseguimento delle finalità per le quali gli stessi sono stati adottati.  
Al fine di cui al precedente capoverso del presente comma, si specifica che, per utilizzo dei sistemi di bordo, si intende quanto previsto dall'art. 37 (*Tempi accessori e relative prestazioni*), comma 1, del presente accordo.
7. Le telecamere installate a bordo degli autobus non devono riprendere in modo stabile la postazione di guida consentendo al conducente, ove possibile, di poterle manovrare in modo che, in caso di necessità e/o imminente pericolo, siano in grado di riprendere anche detta postazione di guida. L'ubicazione delle telecamere e le loro modalità di ripresa devono essere determinate nel rispetto dei principi di necessità, proporzionalità e finalità, per cui vanno evitate riprese particolareggiate nei casi in cui le stesse non siano indispensabili in relazione alle finalità perseguite.
8. Allo scopo di prevenire eventuali usi impropri da parte dei dipendenti nell'utilizzo di strumenti che l'azienda mette loro a disposizione per l'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché per salvaguardare, ove necessario, la privacy dei dipendenti, potrà essere, temporaneamente o permanentemente, inibita o limitata, al singolo lavoratore così come ad un'intera categoria degli stessi, l'accessibilità e/o la funzionalità degli strumenti di telecomunicazione (ad es. limitazione o blocco delle telefonate in uscita, limitazione all'accessibilità internet e/o all'utilizzo della posta elettronica, etc.).
9. In ogni caso i controlli non potranno essere utilizzati per scopi vietati dalle vigenti normative ed attuati in modo occulto. I titolari del trattamento dei dati sensibili dovranno provvedere a fornire la prevista informativa, anche ai soggetti terzi che accedono ai locali e/o veicoli aziendali, per cui negli autobus e nei locali aziendali dovranno essere installati appositi avvisi che diano conto con

immediatezza della presenza dell'impianto di videosorveglianza e delle finalità perseguite. I lavoratori dovranno avere, sempre ed in ogni caso, completa cognizione e consapevolezza della presenza degli impianti dei relativi controlli effettuati, per cui l'azienda fornirà preventivamente informazione a mezzo di appositi O.d.S./Comunicati di servizio e/o con specifiche comunicazioni personali.

10. Per quanto non espressamente previsto e/o normato dal presente articolo, è fatto riferimento alle vigenti norme di legge e di CCNL in materia.



## Art. 22

### Disposizioni disciplinari integrative

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 (*Campo di applicazione*) del presente accordo, il primo comma dell'art. 1 del Regolamento Allegato A), R.D. n. 148/1931 stabilisce espressamente che le disposizioni del medesimo Regolamento provvedono per il personale di ruolo e si applicano al personale avventizio (D.L. n. 1363/1947) solo in quanto è per essi esplicitamente stabilito e che, in materia disciplinare, il successivo art. 37 del medesimo Regolamento stabilisce soltanto che la multa sia applicabile anche al personale avventizio, le Parti concordano che, esclusivamente per detto personale avventizio e per le altre categorie di lavoratori per i quali la materia disciplinare non sia già diversamente e specificamente normata (dalla legge e/o dal CCNL applicato), sia fatto integrale riferimento alla normativa disciplinare contenuta nell'art. 14 dell'Allegato A, A.N. 27 novembre 2000.

Ai fini di cui sopra, si specifica che, così come stabilito dall'art. 8, R.D. n. 148/1931, per come modificato dall'art. 1, D.Lgs. n. 1363/1947, appartengono alla categoria del personale di ruolo i lavoratori che godono del trattamento di stabilità secondo le norme del Regolamento Allegato A), R.D. n. 148/1931, nel mentre appartengono alla categoria del personale avventizio i lavoratori assunti non in pianta stabile (ossia con una delle tipologie contrattuali a termine o comunque considerate come tali).

2. L'azienda porta a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, le disposizioni - anche eventualmente contenute nei regolamenti o accordi aziendali - in materia disciplinare e ciò ancorché queste possano specificamente disporre soltanto per alcune categorie di lavoratori .

## Art. 23

### Permessi e congedi individuali

1. Il presente articolo regola e disciplina le modalità di richiesta, concessione ed utilizzazione dei congedi, dei riposi giornalieri, dei permessi e della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. e dei congedi e dei permessi riconosciuti ai dipendenti con disabilità grave o che assistono familiari con disabilità grave ai sensi della L. n. 104/1992 e ss.mm.ii..
2. Nello specifico, secondo le previsioni e nei limiti previsti dalla legge, il presente accordo interviene sui seguenti istituti: congedo obbligatorio e facoltativo di paternità; congedo parentale (astensione facoltativa per maternità/paternità); riposi giornalieri (ex allattamento); tre giorni di permesso mensile per assistere il familiare disabile in situazione di gravità; congedi per malattia del figlio.

#### 2.1 Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

L'art. 4, comma 24, lett. a), L. n. 92 /2012, ha riconosciuto, in via sperimentale per gli anni 2013-2014-2015, il diritto al congedo di paternità obbligatorio e facoltativo a favore dei padri per le nascite avvenute a partire dal 1 gennaio 2013.

Il lavoratore potrà usufruire dei giorni di congedo di paternità, secondo quanto previsto dal D.M. 22 dicembre 2012, previa comunicazione scritta al datore di lavoro da produrre con un anticipo non minore di 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Detti congedi obbligatori e facoltativi non possono essere frazionati ad ore.

La forma scritta della comunicazione è sostituita dall'utilizzo, non appena questo sarà attivo, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. L'azienda comunica all'INPS le giornate di congedo fruito.

Il congedo di paternità, in entrambe le forme, è fruibile anche dai padri adottivi o affidatari.

Per i giorni di congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dall'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001.

#### a) Congedo obbligatorio

Il padre lavoratore dipendente avrà diritto ad un giorno di congedo obbligatorio entro i 5 mesi di vita del bambino e sarà aggiuntivo rispetto a quello della madre.

Il giorno di congedo obbligatorio si aggiunge a quello previsto (art. 28, D.Lgs. n. 151/2001) in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre

#### b) Congedo facoltativo

Il padre lavoratore dipendente potrà usufruire di ulteriori due giorni di congedo facoltativo di paternità, utilizzabili anche in modo continuativo, sempre entro i primi 5 mesi di vita del bambino.

I giorni di assenza sono utilizzabili anche contemporaneamente al congedo di maternità, ma solo in via sostitutiva e non cumulabile. In tal caso il diritto del padre è condizionato dalla rinuncia della madre di un numero di giornate di congedo di maternità pari a quelli usufruiti dal padre.

Il padre lavoratore dipendente dovrà allegare alla richiesta una dichiarazione della madre contenente la volontà di non fruire del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo *post partum*.

La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo e previdenziale si applica quanto previsto dagli articoli 29 e 30 del D.Lgs. n. 151/2001 secondo cui:

- a tale indennità si aggiungono il rateo giornaliero di tredicesima, quattordicesima e gli altri premi o mensilità e trattamenti accessori previsti;
- sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- sono considerati come attività lavorativa utili per la progressione di carriera, quando non si richiedano particolari requisiti;
- sono incompatibili con le ferie e assenze ad altro titolo;
- in costanza di rapporto di lavoro, sono coperti da contribuzione figurativa e non è richiesta nessuna anzianità contributiva;
- al di fuori del rapporto di lavoro sono coperti da contribuzione figurativa in caso di versamento di almeno 5 anni di contribuzione in costanza di rapporto di lavoro all'atto della domanda.

## 2.2 Congedo parentale (astensione facoltativa)

L'art. 1, comma 339, L. n. 228/2012 ha modificato e integrato la disciplina del congedo parentale (astensione facoltativa artt. da 32 a 36 del D.Lgs. n. 151/2001) introducendo, previa contrattazione collettiva di settore, la possibilità della fruizione oraria, intervenendo sulla modalità di preavviso e riconoscendo la possibilità di concordare la ripresa dell'attività lavorativa.

Detta possibilità è riconosciuta esclusivamente al personale non viaggiante e a quello la cui attività lavorativa non è organizzata in turni di lavoro avvicendati e/o variabili, con il limite della mezza giornata.

A tal fine si conviene che la giornata intera sia raggiunta allorché il numero delle ore di permesso, usufruite a tale titolo, sia pari all'orario contrattuale settimanale di cui all'art. 17 (*Orario di lavoro*), diviso per il numero delle giornate in cui lo stesso è settimanalmente suddiviso.

Il lavoratore è tenuto, salvi i casi di oggettiva e documentata impossibilità, a preavvisare l'azienda consegnando la ricevuta rilasciata dall'Inps, con un termine di preavviso non inferiore a 15 giorni, indicando anche l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa. 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 discriminazioni.

In caso di necessità, su istanza delle rappresentanze sindacali territorialmente competenti, le modalità di ripresa dell'attività lavorativa potranno essere oggetto di specifico esame congiunto presso la sede territorialmente competente di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.

## 2.3 Riposi giornalieri (ex allattamento)

Al fine di contemperare le esigenze di assistenza e del regime biologico del bambino e quelle della produzione, i riposi giornalieri di cui agli artt. 39, 40 e 41, D.Lgs. n. 151/2001 (allattamento) saranno usufruiti sulla base di un accordo tra lavoratore e azienda.

Per quanto riguarda il personale turnista il turno concordemente individuato tra quelli esistenti, può determinare, con il consenso del lavoratore, il cambiamento della residenza di servizio. In tal caso si applica il trattamento previsto dall'art. 16 (*Trasferimento della residenza di servizio*), comma 6., del presente accordo. Il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

In caso di difficoltà oggettive riscontrate nella concorde individuazione di un turno di servizio, tra quelli esistenti, che soddisfi entrambe le esigenze, l'Azienda potrà valutare, d'intesa con il lavoratore, di collocare lo stesso a mansione alternativa, temporaneamente e per la sola durata prevista dalla legge per i riposi giornalieri (fino al compimento di 1 anno di vita del bambino).

Qualora la fattibilità di detta soluzione alternativa, presupponga la temporanea modifica della residenza di servizio del lavoratore, la stessa è da trattarsi alla stregua della fattispecie prevista dall'art. 16 (*Trasferimento della residenza di servizio*), comma 6., del presente accordo.

Il lavoratore adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alla mansione precedentemente svolta, nonché la qualifica originale.

In caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo potrà essere richiesto l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro.

#### 2.4 *Permessi mensili previsti dalla L. n. 104/1992*

In conformità a quanto previsto dall'Allegato 3 del Verbale di Incontro Nazionale del 26 aprile 2013 ovvero, al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste con l'esigenza dell'azienda di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, gli aventi diritto provvederanno a programmare, con cadenza mensile e secondo la predisposizione di apposito prospetto, i periodi di assenza dal servizio stabiliti per assistere il familiare disabile.

Il prospetto di cui al precedente capoverso del presente punto dovrà essere compilato in ogni sua singola parte (indicazione del mese di riferimento e dei giorni di permesso in esso ricadenti) dal richiedente e dallo stesso sottoscritto e dovrà essere fatto pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

L'eventuale sopravvenuta ed indifferibile necessità di variare la collocazione temporale di una o più giornate, rispetto a quanto preventivamente notificato all'azienda, deve essere comunicata dal richiedente nel termine minimo di almeno 24 ore prima della data di fruizione del permesso.

Le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

In presenza di più giornate di assenza, tra loro concomitanti, richieste da diversi lavoratori, sulla base di istituti di legge e/o contrattuali e in coincidenza o prossimità di giornate festive, o di periodi normalmente utilizzati per il godimento delle ferie, qualora si determini il rischio concreto di incidere sulla regolarità e la sicurezza del servizio, l'Azienda attiverà, in tempo utile, un confronto presso la sede territorialmente competente di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), per l'individuazione e l'adozione di soluzioni idonee a contemperare le diverse esigenze.

La fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992, è consentita a giornate intere per il personale turnista (inteso per tale quello che lavora su specifici turni e/o su turni avvicendati) e a giornate intere e/o mezze giornate per il restante personale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 3-bis, L. n. 104/1992 e dalla circolare INPS n. 100 del 24 luglio 2012, il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 km rispetto a quello della sua residenza, dovrà presentare all'azienda la documentazione giustificativa comprovante l'effettuazione del viaggio. Tale documentazione potrà consistere in un titolo di viaggio, qualora ci si avvalga del mezzo pubblico di trasporto per raggiungere l'assistito, ovvero nella ricevuta del pedaggio autostradale o nella copia dell'estratto conto riassuntivo Telepass, se si utilizza il mezzo privato.

Qualora il dipendente non possa produrre idoneo titolo di viaggio, potrà dimostrare di avere effettivamente prestato assistenza, mediante attestazione rilasciata dal medico curante del disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti o terapie.

#### 2.5 *Congedo per la malattia del bambino*

In merito ai congedi per la malattia del figlio, fermo restando l'applicazione delle norme generali previste dall'art 47 e ss. del D.Lgs n. 151/2001, troverà applicazione l'art. 4 dell'A. N. 11 aprile 1995, di rinnovo del CCNL.

3. Per gli istituti e causali non espressamente richiamate nel presente articolo si fa riferimento alle previsioni ordinarie di legge.



**Art. 24**  
**Assistenza legale**

1. In applicazione di quanto previsto dall'Allegato 4, lett. B), Verbale di Incontro nazionale del 26 aprile 2013, l'Azienda si impegna a definire, entro sei mesi dalla data di stipula del presente accordo, una o più polizze assicurative finalizzate a garantire la copertura delle spese relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, fatta esclusione per i casi in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

La copertura assicurativa di cui al precedente capoverso è estesa anche all'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Fermo restando quanto previsto dal comma 2. del presente articolo, la congruità delle coperture assicurative è oggetto di esame congiunto ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. b), del presente accordo.

2. La compartecipazione a carico del lavoratore per la polizza assicurativa di cui al comma 1. del presente articolo, è fissata nella percentuale del 50%, con il limite massimo complessivo di euro 10,00 del premio annuale e rateizzazione in 14 mensilità.

In caso di incapienza della retribuzione e/o di coesistenza di pignoramenti, sequestri o cessioni volontarie, la quota di competenza del lavoratore è dallo stesso versata direttamente e con le medesime scadenze all'Azienda, pena l'immediata cessazione della copertura assicurativa anche per i contenziosi già in corso.

3. La copertura assicurativa di cui al comma 1. del presente articolo è libera e volontaria - con il criterio del silenzio-assenso che si realizza con il mancato esplicito dissenso espresso entro il termine massimo di mesi tre dalla data di sottoscrizione del presente accordo, per il personale in forza e dalla data di assunzione per il personale neoassunto - e sarà attivata soltanto qualora il dissenso non superi il 40% del personale avente diritto, dando copertura a tutte le spese dei diversi gradi di giudizio nel caso in cui a proporre il ricorso sia la controparte del lavoratore.

Qualora, invece, il ricorso contro la sentenza del grado di giudizio precedente sia proposto dal lavoratore, le relative spese saranno a carico del lavoratore medesimo, così come saranno di esclusiva competenza dello stesso le eventuali rifusioni delle spese allo stesso riconosciute in sentenza.

Nel caso in cui, però, il ricorso di cui al precedente capoverso abbia esito favorevole al lavoratore, la polizza assicurativa darà copertura alle spese di tale giudizio e di eventuale grado successivo.

Oltre ai casi di cui ai commi 1., primo e secondo capoverso, e 3. del presente articolo, l'Azienda e/o la Compagnia assicurativa possono valutare l'opportunità o meno di tutelare il dipendente anche oltre i limiti qui previsti.

## Art. 25

### Utilizzo di autoveicoli aziendali

1. Il personale che, per ragioni esclusivamente attinenti al servizio, è autorizzato ad utilizzare autoveicoli ad esclusione di quelli di cui all'art. 54, comma 1, lett. b) e l) del D.L.g.s. n. 285/1992 e ss.mm.ii. che sono di proprietà o comunque nella disponibilità di BUSITALIA, è tenuto a rispettare quanto previsto dal presente articolo.
2. Gli autoveicoli di cui al comma 1. del presente articolo, fermo restando il loro utilizzo esclusivamente per motivi di servizio e solo per l'itinerario e per il tempo strettamente necessario a tale scopo, devono:
  - essere fatti stazionare e/o ricoverati, sia durante che dopo l'utilizzo, in luoghi idonei onde evitare furti e/o danneggiamenti e, ove possibile, in aree aziendali scelte preferibilmente tra quelle indicate dall'Azienda e interdette all'accesso di estranei;
  - essere utilizzati esclusivamente da personale dipendente e, fatti salvi i casi specifici preventivamente autorizzati, senza trasportare persone terze e comunque estranee all'azienda;
  - utilizzare, per gli eventuali rifornimenti e/o transiti in autostrada, esclusivamente la carta carburante ed il dispositivo "Telepass" e/o "Viacard" abbinati a tale veicolo.
3. Gli utilizzatori degli autoveicoli di cui al comma 1. del presente articolo devono:
  - essere in possesso dei titoli, in corso di validità, abilitanti alla guida dell'autoveicolo che si apprestano a condurre;
  - acquisire preventivamente l'apposita autorizzazione aziendale, copia della quale è custodita presso l'impianto o unità che ha in carico l'autoveicolo;
  - assicurarsi dell'efficienza del veicolo e in condizione di circolare nel pieno rispetto delle norme del vigente "Codice della Strada" e relativo "Regolamento di attuazione", con particolare riferimento ai componenti ed impianti relativi alla sicurezza stradale;
  - verificare la regolarità e la completezza dei documenti di bordo:
    - a) carta di circolazione (in originale o, ove consentito, in fotocopia autenticata);
    - b) tagliando dell'assicurazione R.C.A.;
    - c) eventuali autorizzazioni per il transito in aree soggette a limitazioni di traffico e/o circolazione;
  - verificare la presenza della dotazione di bordo composta da:
    - a) modulo "Rapporto di Servizio";
    - b) triangolo;
    - c) gilet o bretelle retro-riflettenti;
    - d) dispositivo Telepass e/o Viacard;
    - e) catene da neve o pneumatici invernali (nel periodo e per le località che ne impongono l'obbligo per la circolazione);
  - segnalare tempestivamente alla competente struttura aziendale ogni malfunzionamento dell'autoveicolo e, in caso di guasto con necessità di recupero da parte del soccorso stradale, procedere, previa acquisizione del nulla osta da parte della medesima struttura aziendale, alla chiamata del soccorso;
  - effettuare la corretta compilazione in ogni sua parte del Rapporto di servizio, indicando, in modo leggibile, prima della partenza, il cognome e nome, la data, l'ora, la località di partenza, la lettura iniziale del contachilometri e apporre la propria firma; all'arrivo scrivere la data, ora, località di arrivo, lettura finale del contachilometri e apporre la propria firma;
  - nel caso in cui necessiti l'effettuazione del rifornimento di carburante, effettuarlo soltanto presso gli impianti aziendali (il rifornimento esterno è ammesso unicamente allorquando la lunghezza del tragitto e/o la partenza fuori sede siano tali da renderlo indispensabile) attenendosi alle procedure localmente previste;
  - prima di riconsegnare l'autoveicolo, verificare, attraverso la lettura dell'apposito segnalatore, la quantità di carburante presente nel serbatoio e, nel caso in cui questa risulti essere pari o inferiore

alla metà della capienza totale, effettuare il rifornimento con le modalità localmente previste.

- 4) Ai fini di quanto stabilito nei precedenti commi del presente articolo, la struttura aziendale territorialmente competente dovrà:
  - rendere disponibili agli utilizzatori tutti i sopra richiamati documenti (aggiornati ed in corso di validità) e le attrezzature che costituiscono la dotazione innanzi richiamata;
  - provvedere alla manutenzione programmata e straordinaria degli autoveicoli;
  - monitorare il corretto utilizzo degli autoveicoli, segnalandone ogni eventuale abuso o comportamento comunque scorretto e/o anomalo.
- 5) Eventuali irregolarità o mancanze riferite agli obblighi di cui ai precedenti commi dovranno essere segnalate prontamente dal lavoratore al responsabile di riferimento il quale provvederà al ripristino delle condizioni prima del regolare utilizzo dell'autoveicolo.
- 6) La gestione degli autoveicoli non specificamente in uso a determinate aree e/o utilizzatori ma nell'indistinta disponibilità di tutta la struttura aziendale (intesa come Sede o Unità Operativa), farà capo a quest'ultima la quale sarà di volta in volta tenuta a curarne e controllarne il corretto e conforme impiego.
- 7) Sono in ogni caso fatti salvi gli usi e consuetudini eventualmente già localmente in atto, sempre che le stesse non contrastino con le disposizioni impartite nel presente articolo.



## Art. 26

### Vestiario uniforme e indumenti di lavoro

1. Il vestiario uniforme è un elemento che può determinare il giudizio della clientela nei confronti della Società e pertanto qualifica e valorizza tanto il personale che l'Azienda.
2. L'azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, del vestiario uniforme (divisa) - intesa come insieme dei capi di vestiario e degli accessori che la compongono - e/o degli indumenti di lavoro.
3. Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, la fornitura del vestiario uniforme riguarda il personale che, nell'esercizio di mansioni proprie della figura professionale rivestita, è a costante contatto con la clientela e/o gli indumenti di lavoro appositamente previsti dalla mansione effettivamente svolta.
4. Al personale dipendente a costante contatto con la clientela è fatto obbligo di indossare il prescritto vestiario uniforme (divisa), con le modalità e conformemente con quanto previsto da apposito regolamento aziendale.

Al personale dipendente a costante contatto con la clientela è fatto altresì obbligo di indossare sempre, esposto in modo ben visibile, anche il cartellino identificativo personale (badge) che conterrà la foto e il numero di matricola aziendale del titolare.

Il mancato utilizzo o l'uso non regolare del vestiario uniforme (divisa), così come la mancata esposizione, anche temporanea, del cartellino identificativo, potranno essere oggetto di procedimento disciplinare.

5. Il vestiario uniforme, per il personale di cui al comma 3. del presente articolo, è costituito dai seguenti indumenti nella quantità e con la durata fissata come appresso indicato:

- giacca uomo invernale	n. 1	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 61)
- giacca donna invernale	n. 1	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 61)
- pantalone uomo/donna invernale	n. 2	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 33)
- gonna invernale	n. 2	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 33)
- giacca uomo/giubbino estivi	n. 1	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 61)
- giacca donna/giubbino estivi	n. 1	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 61)
- pantalone uomo/donna estivo	n. 2	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 30)
- gonna estiva	n. 2	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 30)
- camicia M.L. (*)	n. 2	ogni anno	(punti per singolo capo 14)
- camicia M.C./Polo (*)	n. 2	ogni anno	(punti per singolo capo 13)
- maglione/pullover	n. 1	ogni 2 anni	(punti per singolo capo 19)
- cravatta/foulard (*)	n. 2	ogni anno	(punti per singolo capo 4)
- giaccone	n. 1	ogni 3 anni	(punti per singolo capo 99)
- marsupio biglietti o borsello (**)	n. 1	ogni 5 anni	(punti per singolo capo 10)
- tuta (**)	n. 1	ogni anno	(punti per singolo capo 10)

(\*) Personale di guida un capo in più

(\*\*) Solo personale di guida

6. Per il personale di officina, magazzino e per gli ausiliari gli indumenti di lavoro forniti dall'azienda sono i seguenti:

- tuta o pettorina o giacca/pantalone	n. 3	ogni anno
- T-shirt o camicia officina (M.L. o M.C.) (*)	n. 3	ogni anno
- giaccone alta visibilità (**)	n. 1	ogni quattro anni

(\*) capi abbinati alla sola fornitura della pettorina

(\*\*) capo assegnato al solo personale di officina/manutenzione che opera anche all'esterno

7. In funzione del prezzo, della quantità e della durata di ciascun capo, ai singoli lavoratori di cui al comma 3. del presente articolo è assegnato il sotto riportato punteggio complessivo triennale:

- personale di guida	punti 800
- Addetti all'esercizio di zona	punti 800

- restante personale (comma 6.) punti 90/120 (\*\*)

In considerazione che tale punteggio copre un arco temporale di tre anni civili (dal 1° gennaio al 31 dicembre), lo stesso è proporzionalmente ridotto in caso di inizio/cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

In fase di prima applicazione, ai lavoratori in forza alla data di applicazione del presente accordo, è attribuito un punteggio iniziale il cui ammontare è calcolato considerando la durata che ancora residua per i capi di vestiario ricevuti prima dell'entrata in vigore del medesimo presente accordo.

L'eventuale punteggio che residuasse al termine del triennio, non è cumulabile con quello accreditabile per il triennio successivo.

Nel caso in cui, invece, alla chiusura del triennio il lavoratore abbia usufruito di un numero di punti superiore a quello attribuito, allo stesso è trattenuta, nel cedolino paga del successivo mese di gennaio, una somma il cui importo è dato dal numero di punti eccedente il plafond triennale moltiplicato per il valore unitario attribuito al punto il 31 dicembre dell'anno precedente.

Al punto è inizialmente attribuito il valore di euro 1,00 (uno/00).

Detto valore è annualmente aggiornato nella misura della variazione assoluta accertata dall'ISTAT dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati verificatasi nell'anno precedente.

L'aggiornamento del valore di cui al capoverso precedente è oggetto di informativa annuale in sede nazionale di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. a), del presente accordo.

8. Il dipendente non ha titolo al rinnovo della divisa quando manchino meno di sei mesi per il collocamento a riposo nel mentre l'assegnazione della divisa stagionale per il relativo uso negli ultimi sei mesi di servizio è limitata a quella necessaria per la stagione in cui ricade prevalentemente il residuo periodo di servizio.
9. Nel caso di assenza dal servizio o di temporaneo impiego in mansioni non comportanti l'uso della divisa per un periodo superiore ai sei mesi in un anno, i termini di durata della fornitura sono prorogati di un corrispondente periodo di tempo o proporzionalmente ridotto il relativo punteggio.
10. Gli elementi facenti parte della fornitura di vestiario uniforme assegnata in base alle norme del presente articolo non possono in alcun caso essere ceduti ad altro dipendente o a terzi.  
E' passibile di sanzioni disciplinari chiunque ceda, gratuitamente o dietro compenso, uno o più capi di vestiario uniforme.
11. A parziale modifica di quanto previsto dal vigente CCNL di riferimento, il costo del vestiario uniforme e degli indumenti di lavoro è integralmente sostenuto, nei limiti delle spettanze di cui ai commi 5. e 6. del presente articolo, dall'Azienda.
12. Considerato che la fornitura del vestiario uniforme è destinata all'esclusivo utilizzo in occasione di servizio e che l'obbligo di indossarlo deriva da norme di legge e contrattuali, lo stesso è tale da non configurare, in alcun modo ed indipendentemente dalla ripartizione del relativo costo, trattamento economico in natura, così che il suo controvalore non può essere preso in considerazione ai fini retributivi, siano essi diretti o indiretti o differiti.
13. A tutto il personale che indossa il prescritto vestiario uniforme è fatto obbligo di mantenerne il decoro e di curare la propria persona a tutela dell'immagine della Società e del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. A tale proposito, BUSITALIA elaborerà un apposito Regolamento attuativo che sarà oggetto di periodica informativa nella sede nazionale di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. a), del presente accordo.
14. Per tutto quanto non espressamente previsto e/o modificato dal presente articolo in materia di vestiario uniforme, è fatto espresso riferimento a quanto previsto dal CCNL.

## Art. 27

### Pasti aziendali

1. Per le diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero, i lavoratori di BUSITALIA possono fruire del diritto al pasto per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa purché la stessa abbia una durata pari o superiore a 3 ore e 30 minuti di lavoro, indipendentemente dalla collocazione temporale della prestazione svolta.
2. La fruizione del pasto dovrà avvenire nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuano il servizio sostitutivo della mensa aziendale.
3. I lavoratori che usufruiscono del servizio di cui al comma 2. del presente articolo, concorrono alla relativa spesa nella misura prevista dall'art. 78 (*Mensa e ticket*) del presente accordo.
4. Nel caso in cui i lavoratori di cui al comma 1. del presente articolo effettuino la prestazione giornaliera in località sprovviste dei servizi di cui al comma 2. del presente articolo, è riconosciuto un ticket il cui valore nominale è stabilito secondo quanto previsto dall'art. 78 (*Mensa*) del presente accordo.  
Sono esclusi dal riconoscimento di quanto previsto dai commi 3. e 4. del presente articolo, coloro che beneficiano di altri trattamenti aventi il medesimo fine (diaria ridotta, trasferta, rimborso delle spese di vitto, vitto fornito gratuitamente, etc.).
5. Ai lavoratori del personale viaggiante di cui alla Parte III (*Disciplina specifica per il personale viaggiante*) del presente accordo che maturano il diritto alla diaria ridotta o alla trasferta, il valore delle stesse è incrementato secondo quanto previsto dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 9. (*Trasferta plus e diaria plus*), del presente accordo.
6. In fase di prima applicazione e al personale di nuova assunzione, viene anticipato un carnet di 25 buoni pasto, numero che sarà oggetto di conguaglio in funzione del numero delle giornate per le quali ne è stato effettivamente maturato il diritto nel mese precedente a quello di riferimento del cedolino paga (sistema delle presenze sfalsate).

## Art. 28

### Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

1. Con riferimento alla legislazione e alla regolamentazione vigenti in materia e ferma restando la specifica regolamentazione degli accertamenti che, per alcune categorie di personale, non rientrano nella sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. n. 81/2008, le parti sono impegnate a sviluppare tutte le azioni finalizzate al mantenimento e al continuo miglioramento, all'interno dei processi produttivi, di un moderno sistema di gestione per la tutela ambientale e per la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Per quanto di rispettiva competenza, le parti si impegnano pertanto a promuovere ogni utile coordinamento tra di loro per la piena attuazione delle disposizioni normative vigenti e di quelle che saranno emanate in materia.

Quanto disciplinato dal presente articolo è integrato da quanto previsto all'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*) del presente accordo.

2. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le parti si richiamano al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii., relativamente a:

- monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi;
- interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime e, comunque, sulle materie da lavorare;
- protezione individuale e collettiva;
- procedure di informazione e formazione;
- procedure per il controllo sanitario.

3. In attuazione dell' art. 18 del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii., in esito alla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, 28 e 29 del medesimo D.Lgs., BUSITALIA provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, dei necessari dispositivi di protezione individuale.

La qualità, la quantità e la tipologia di dotazione dei dispositivi di protezione individuale sono annualmente oggetto di esame congiunto finalizzato a verificarne l'adeguatezza:

- su iniziativa dell'Azienda, nella sede nazionale di cui all' art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. b), del presente accordo;
- su eventuale richiesta dei RLS nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all' art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.

4. L'Azienda fornisce adeguata ed aggiornata informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alla propria mansione e al luogo di lavoro in cui operano, sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per rischi specifici ai quali essi sono esposti, sulle normative di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale vigenti e sulle relative disposizioni aziendali adottate.

Gli interventi formativi di cui al capoverso precedente vengono tempestivamente attuati a seguito dell'assunzione del lavoratore, nonché a seguito del cambiamento di mansioni del lavoratore, ovvero a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie, nuovi procedimenti di lavoro e/o l'impiego di sostanze pericolose.

5. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dall'Azienda ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze pericolose, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare i prescritti dispositivi di protezione individuale.

Ai fini di cui al capoverso precedente, BUSITALIA predispone gli idonei supporti logistici.

In caso di inottemperanza da parte del lavoratore agli obblighi di cui al primo capoverso, l'azienda procederà a norma di legge e di CCNL.

6. Gli obblighi di informazione e formazione previsti, rispettivamente, agli artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii., sono estesi, oltretutto ai lavoratori di cui al precedente comma 4, a tutte le

figure istituzionali facenti parte, in applicazione del citato D.Lgs, dell'organizzazione del sistema aziendale, in relazione alle rispettive competenze e responsabilità.

Gli interventi formativi disciplinati nel presente articolo sono svolti nei confronti dei lavoratori durante il normale orario di lavoro.

Ai partecipanti ai corsi di formazione provenienti da una residenza di servizio situata in un Comune diverso da quello di svolgimento del corso medesimo, è riconosciuto il trattamento economico previsto dall'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 7., del presente accordo.

7. La sorveglianza sanitaria viene svolta dall'Azienda nei confronti dei lavoratori esposti ai rischi previsti dal D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. e secondo le modalità e i divieti previsti dall'art. 41 del D.Lgs medesimo.

Gli accertamenti diagnostici di cui al comma 1 del presente articolo, nonché quelli aventi finalità diverse (come ad esempio la sicurezza e l'incolumità di terzi, ivi inclusi quelli previsti dal D.M. n. 88/1999 e ss.mm.ii.), qualora effettuati fuori dell'orario di lavoro comportano il riconoscimento al lavoratore di quote di retribuzione aggiuntiva ordinaria per un tempo corrispondente a quello dedicato agli stessi.

Qualora per l'espletamento degli accertamenti di cui al precedente capoverso del presente comma, e/o degli eventuali connessi ulteriori accertamenti, il lavoratore venga comandato a recarsi in una località collocata al di fuori del Comune ove ha sede la propria residenza di servizio, al lavoratore stesso è riconosciuto il trattamento economico previsto dall'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 7., del presente accordo.

Anche ai fini di quanto previsto dall'A.N. del 12 luglio 1985, art. 3, lett. c), le risultanze della sorveglianza sanitaria e degli altri accertamenti periodici, nonché le modalità di svolgimento degli stessi sono oggetto, annualmente, di periodico esame congiunto, nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.

Dette risultanze sono altresì oggetto annualmente di informazione nella sede nazionale di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.1, lett. a), del presente accordo.

I dati forniti nelle fasi relazionali di cui agli ultimi due capoversi precedenti vengono elaborati dall'azienda salvaguardando la protezione di tutti i dati sensibili riferiti ai singoli lavoratori, ai sensi di quanto previsto dalla vigente legislazione sulla privacy.

## Art. 29

### Tossicodipendenza, etilismo ed altre forme di disagio personale e sociale

1. In attuazione di quanto previsto dal punto 13 dell'A.N. del 2 ottobre 1989, come integrato dall'art. 5, A.N. 11 aprile 1995, entrambi di rinnovo del CCNL, ovvero in presenza di altre forme di disagio personale o sociale, le parti convengono sull'importanza dell'attivazione di azioni di prevenzione e di sostegno finalizzate all'obiettivo comune di conciliare le esigenze di evitare rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi, nonché di garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, con quelle di non discriminazione dei lavoratori interessati.

A tale scopo, l'Azienda è impegnata a verificare con le strutture sanitarie pubbliche territorialmente competenti la possibilità di attivare forme di collaborazione utili al personale interessato ai casi di cui al capoverso precedente per individuare sedi competenti e riservate per ricevere informazioni, indicazioni e sostegno per il superamento della patologia accertata.

2. Qualora il superamento della patologia richieda l'attuazione di un progetto terapeutico predisposto dalla competente struttura sanitaria pubblica che necessiti di assenze dal servizio del lavoratore, ovvero di particolari condizioni di utilizzazione del lavoratore stesso e sempre che la patologia riscontrata non gli precluda l'idoneità allo svolgimento delle mansioni proprie della qualifica rivestita, si conviene quanto segue:

- a) entro 7 giorni dalla data di predisposizione del progetto terapeutico, il lavoratore interessato avanza richiesta all'azienda impegnandosi allo svolgimento del progetto stesso. La richiesta va corredata della documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica che ha predisposto il progetto terapeutico, contenente la pianificazione dei periodi o delle giornate in cui la stessa è stata programmata.

Durante lo svolgimento del progetto terapeutico e fino al suo termine, il lavoratore è tenuto a fornire costantemente all'azienda, alle scadenze periodiche da essa fissate, tutta la documentazione utile ad attestare lo svolgimento del progetto in corso e, entro 3 giorni dal termine di ogni eventuale assenza dal servizio connessa al progetto medesimo, la relativa certificazione da parte della struttura sanitaria pubblica presso cui si svolge il progetto;

- b) l'azienda provvede al mantenimento del rapporto di lavoro e del profilo professionale rivestito dal lavoratore per la durata del progetto terapeutico.

L'azienda concorda con il lavoratore, che può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, le condizioni di utilizzazione, sia per le mansioni svolte che per la programmazione della prestazione lavorativa, consone allo svolgimento del progetto terapeutico.

In tale ambito, Azienda e lavoratore possono anche concordare, in attuazione dell'art. 66 (*Lavoro a tempo parziale*) del presente accordo, la temporanea trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo di svolgimento del progetto terapeutico, con automatico ripristino del tempo pieno al termine del progetto stesso.

Nei periodi e nelle giornate di assenza dal servizio per le esigenze connesse allo svolgimento del progetto terapeutico - e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'inizio dello stesso -, l'azienda corrisponde al lavoratore un trattamento economico di importo corrispondente a quello previsto dall'art. 4, comma 1., secondo punto, A.N. 19 settembre 2005 relativamente all'aspettativa per motivi di salute.

- c) al termine del progetto terapeutico, su parere della competente struttura sanitaria pubblica e dell'azienda, il lavoratore è reintegrato nelle mansioni della qualifica rivestita qualora da esse distolto all'avvio del progetto stesso.

Il personale di cui al precedente primo capoverso che rifiuti di sottoporsi volontariamente al progetto terapeutico predisposto dalla competente struttura sanitaria pubblica è soggetto all'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 27, Allegato A), R.D. 148/1931.

Nel caso in cui il dipendente, durante lo svolgimento del progetto terapeutico, non ottemperi all'invio all'azienda entro i termini ivi prescritti della certificazione di cui alla precedente lett. a),

ultimo capoverso, può decadere dal diritto all'applicazione di quanto previsto al presente comma ed essere soggetto a procedimenti disciplinari e, in caso di recidiva, alle disposizioni di cui al capoverso precedente.

Precedentemente alla loro attivazione, le forme di collaborazione di cui al comma 1., secondo capoverso, del presente articolo sono materia di esame congiunto presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.

Nei casi in cui l'esito dei progetti terapeutici non rendano possibile il reintegro del lavoratore nelle mansioni della qualifica originariamente rivestita entro il termine di tre anni dall'inizio del primo progetto, sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 27 dell'Allegato A), R.D. n. 148/1931.



## Art. 30

### Titoli e abilitazioni

1. Tutto il personale è tenuto a possedere e mantenere il possesso dei titoli e abilitazioni–necessarie all'integrale svolgimento delle mansioni assegnate, nonché ad acquisire quelle eventualmente successivamente introdotte da nuove normative.  
Dell'eventuale revoca, sospensione o mancato rinnovo degli stessi deve essere data immediata comunicazione all'Azienda.
2. I costi, diretti ed indiretti, connessi con il mantenimento in corso di validità dei titoli, abilitazioni, autorizzazioni, permessi, etc. di cui al comma 1. del presente articolo sono concordati con le strutture territorialmente competenti di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo, fatto salvo quanto diversamente previsto al comma 4. del presente articolo e all'art. 31 (*Rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente*) del presente accordo.
3. Il personale sprovvisto dei titoli, abilitazioni, autorizzazioni, permessi, etc., resisi necessari per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa successivamente all'assunzione, è tenuto ad acquisirli entro i termini di tempo previsti dalle sopravvenute nuove normative.  
Nel caso in cui, invece, tale necessità derivi esclusivamente da una sopravvenuta esigenza aziendale, le modalità ed i tempi di acquisizione dei titoli saranno oggetto di contrattazione nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.
4. Il lavoratore che, per la partecipazione ai percorsi formativi necessari a tale acquisizione, si rechi in una località al di fuori del Comune in cui è collocata la propria residenza di servizio, è riconosciuto il trattamento economico previsto dall'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*), comma 7., del presente accordo.
5. Nel caso in cui il percorso formativo per l'acquisizione di detti titoli abilitanti si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, il personale matura titolo a corrispondenti permessi retribuiti la cui fruizione è disciplinata, per il personale viaggiante, dall'art. 57 (*Ferie e permessi*) del presente accordo, ovvero, per il personale non viaggiante, dall'art. 62 (*Ferie e permessi*) del presente accordo.
6. Qualora il lavoratore interessato non consegua i titoli abilitanti entro i tempi di cui al comma 3. del presente articolo l'Azienda, nei casi previsti al primo capoverso, può adottare i provvedimenti di cui al comma 7. del presente articolo, mentre, in quelli previsti al secondo capoverso, dispone la proroga del termine per il tempo necessario al completamento del relativo percorso formativo.  
Nel solo caso in cui, in applicazione di quanto previsto al precedente capoverso del presente comma, l'Azienda sia tenuta a disporre la proroga, il costo per l'acquisizione sarà compartecipato dal lavoratore nella misura del 50% e la frequenza avverrà fuori dell'orario di lavoro e senza il riconoscimento di quanto previsto dal comma 5. del presente articolo.
7. Trascorsa la proroga di cui al comma 6. del presente articolo, qualora il lavoratore non abbia acquisito i necessari titoli abilitanti, l'Azienda può adottare, nei confronti dello stesso, i provvedimenti atti ad assicurare la sua proficua utilizzazione, ivi incluso il trasferimento d'ufficio della residenza di servizio.  
Ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell'A.N. del 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, l'eventuale diversa utilizzazione di detto personale è materia di preventivo esame congiunto presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b) del presente accordo.  
Eventuali casi di sopravvenuto legittimo impedimento alla partecipazione di detti corsi, saranno esaminati e valutati nella sede territorialmente competente.
8. Qualora il possesso, il mantenimento e l'acquisizione dei requisiti professionali di cui ai commi 1. e 3. del presente articolo richiedano l'espletamento nei confronti dei lavoratori di apposite visite mediche, anche periodiche, agli stessi si applicano i trattamenti normativi ed economici previsti dall'art. 28 (*Ambiente, salute e sicurezza del lavoro*), comma 7., secondo e terzo capoverso.

9. Fatti salvi gli obblighi di legge e di contratto, il lavoratore che richieda di poter acquisire titoli e abilitazioni su base volontaria, dovrà farsi integrale ed esclusivo carico di tutti i relativi oneri, anche indiretti.



### Art. 31

#### Rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30 (*Titoli e abilitazioni*) del presente accordo, l'azienda predispone ed organizza i corsi obbligatori per il rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC), senza oneri a carico dei lavoratori.
2. Il personale interessato partecipa ai corsi di cui al precedente comma del presente articolo, fuori dell'orario di lavoro e senza il riconoscimento di trattamenti economici e/o rimborsi.
3. In applicazione di quanto previsto dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012, la partecipazione ai corsi di cui al precedente comma 2. del presente articolo costituisce credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.Lgs. n. 81/2008).

A fronte di quanto previsto al precedente capoverso, nonché ad integrale compensazione delle altre ore di formazione sulla sicurezza - anch'esse svolte al di fuori dell'orario di lavoro - stabilite dall'anzidetto accordo Stato Regioni, sono riconosciute al lavoratore due giornate di permesso retribuito da godersi, a posteriori, previo accordo con la Direzione aziendale.

4. Allorquando la scadenza della CQC coinvolga, nell'arco temporale del periodo in cui le vigenti norme consentono di anticipare la frequenza ai corsi, un numero di conducenti tale da rendere controproducente la messa a disposizione di strutture e docenti, gli interessati possono, di concerto con l'azienda, individuare possibili soluzioni alternative che, in ogni caso, non possono riconoscere agli interessati un trattamento economico-normativo inferiore a quello previsto dal presente articolo.



**CISAL**

## Art. 32

### Ritiro o sospensione patente di guida e recupero punti

1. Le disposizioni di cui al presente articolo integrano quanto previsto dall'Allegato 5 al Verbale di Incontro nazionale del 26.04.2013.
2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano, oltre che al personale viaggiante, anche a tutto il restante personale la cui mansione richieda, per l'espletamento delle funzioni proprie della qualifica rivestita e/o per quelle allo stesso assegnate per uso e/o consuetudine aziendale, la patente di guida ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo.
3. La partecipazione dei lavoratori ai corsi finalizzati al recupero dei punti decurtati dalla patente di guida e/o dalla CQC, è consentita ed attivata soltanto nel caso in cui il punteggio residuo raggiunga il limite, considerato cautelativo, di 11 punti.
4. Come previsto dall'Allegato 5 al Verbale di Incontro nazionale del 26.04.2013, la partecipazione a detti corsi avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun ulteriore onere economico a carico dell'azienda in aggiunta a quello derivante dal puro costo dei corsi stessi.
5. Fatti salvi i casi di comprovati motivi di salute, nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a ripetere il medesimo corso, la relativa spesa resta ad integrale ed esclusivo carico del lavoratore stesso.
6. Nei casi in cui, in applicazione di quanto previsto dall'Allegato 5, comma 3 primo capoverso Verbale di Incontro nazionale 26.04.2013, l'attività lavorativa, individuata come alternativa, comporti la variazione della residenza di servizio del lavoratore, questa è, in ogni caso considerata alla stessa stregua del trasferimento d'ufficio.
7. Cessata la causa che ha determinato il trasferimento di cui al comma 6 del presente articolo, l'azienda esaminerà l'eventuale richiesta di trasferimento nella residenza di servizio precedentemente assegnata.

## PARTE III

### NORMATIVA SPECIFICA PER IL PERSONALE VIAGGIANTE

#### Art. 33

##### Organizzazione del lavoro e riposo settimanale/periodico

1. In applicazione e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo, il personale mobile (conducenti) ruota su turnazioni caratterizzate da cadenze tali da consentire il rispetto della normativa in materia di riposi e di orario di lavoro.  
La rotazione nei diversi turni di servizio è regolamentata in modo che questa avvenga dopo ogni riposo settimanale/periodico.
2. Nel caso in cui per sopravvenute e comprovate esigenze di servizio la giornata di riposo settimanale/periodico precedentemente programmata sia, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1. del presente articolo, sporadicamente anticipata o differita, al lavoratore, individuato prioritariamente su base volontaria, è riconosciuta la maggiorazione retributiva di cui all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 1. (*Spostato riposo*) del presente accordo.  
Nel caso di cui al precedente alinea del presente articolo, il lavoratore può essere chiamato in servizio per l'effettuazione di una prestazione lavorativa almeno pari ad un intero turno di quelli programmati ed ha diritto ad un preavviso di almeno 24 ore rispetto alla data del godimento anticipato o, in caso di differimento, rispetto a quella del riposo precedentemente programmato.
3. Non costituisce spostato riposo - e, conseguentemente, non sarà indennizzato e/o retribuito - il riposo che dovesse assumere cadenza diversa a seguito della modificazione di rotazione.  
Nelle residenze di servizio cui fanno capo limitatissimi servizi festivi e la conseguente costante prevalente applicazione dello schema rotativo 6+1, la giornata di riposo settimanale/periodico del lavoratore al quale, per preordinata rotazione, è assegnata l'effettuazione di un intero turno festivo domenicale, è di norma programmata il precedente giorno prefestivo.  
Nelle situazioni di cui al precedente capoverso del presente comma, il servizio festivo infrasettimanale è, di regola, attribuito al conducente assegnatario del servizio festivo nella domenica immediatamente successiva.
4. Ai lavoratori di cui al precedente comma 3., secondo capoverso, è riconosciuto un compenso economico nella misura e con le modalità previste dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 2. (*Indennità di lavoro domenicale*) del presente accordo.

## Art. 34

### Rotazione nei turni di servizio

1. In applicazione e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 (*Organizzazione del lavoro e riposo settimanale/periodico*) del presente accordo e fermo restando quanto previsto dall'art. 6, lett. e), A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, le tipologie di rotazione nei turni di servizio, di norma, prevalentemente applicate sono:
  - a. **6+1** = orario di lavoro distribuito su sei giorni lavorativi e riposo settimanale/periodico alla domenica (fatto salvo quanto previsto al comma 3. dell'anzidetto art. 33);
  - b. **5+1** = orario di lavoro distribuito su cinque giorni lavorativi e uno riposo settimanale/periodico il sesto giorno (c.d. "*riposo a scalare*");
  - c. **5+2** = orario di lavoro distribuito su cinque giorni lavorativi (c.d. "*settimana corta*") con assenza compensativa il sabato e riposo settimanale/periodico alla domenica;
  - d. **5+1+1** = orario di lavoro distribuito su cinque giorni lavorativi con assenza compensativa prefissata in uno qualsiasi dei giorni (dal lunedì al venerdì) della medesima settimana e riposo settimanale/periodico alla domenica.
2. Allorquando nel corso di una settimana (lun./dom.) la rotazione 5+2 o 5+1+1 venga interrotta in seguito a un cambio di sessione dei turni o a una variazione di turni per vacanze scolastiche, il lavoratore non matura il diritto all'assenza compensativa mentre nel caso inverso (ossia passaggio da rotazione 6+1 o 5+1 a rotazione 5+2 o 5+1+1 conseguentemente al realizzarsi di una delle anzidette fattispecie) tale diritto matura integralmente e ciò indipendentemente dal giorno della settimana in cui detta interruzione si verifica.



Art. 35

**Cambio turno**

1. E' consentito che in caso di necessità del lavoratore possa essere concesso il cambio di turno tra conducenti.
2. L'operazione di cui al comma 1. del presente articolo, anche nei casi di motivata concessione di una più prolungata specifica autorizzazione è, in ogni caso, subordinata all'avallo della competente struttura di movimento che è tenuta a valutarne la compatibilità con l'esigenza di assicurare la sicurezza dell'esercizio e l'osservanza delle vigenti norme di legge e di contratto.
3. Con il cambio di turno sono riconosciute, a ciascuno dei due lavoratori interessati, tutte le competenze maturate relativamente al turno effettivamente svolto.



## Art. 36

### Nastro lavorativo e riprese

1. Il “*nastro lavorativo*” individua la durata dell’arco temporale della giornata entro il quale si svolge il turno di servizio programmato.
2. Ai fini del presente accordo, si definiscono, con riferimento ad ogni specifico contratto di servizio:
  - 2.1 Servizi urbani di cui al comma 3 punto 3.1 lettera a) dell’art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo, la dimensione prende a riferimento il numero totale delle ore di servizio offerto al pubblico, nel periodo scolastico, convenzionalmente diviso per il coefficiente 6,50:
    - a) Grandi dimensioni quelli riferiti a programmazioni superiori a n. 500 turni di servizio giornalieri;
    - b) Medie dimensioni quelli riferiti a programmazioni superiori a n. 75 e fino a 500 turni di servizio giornalieri;
    - c) Piccole dimensioni quelli riferiti a programmazioni fino a 75 turni di servizio giornalieri;
  - 2.2 Servizi extraurbani di cui al comma 3 punto 3.1 lettera b) dell’art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo;
  - 2.3 Altri servizi di cui al comma 3 punto 3.1 lettera c) dell’art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo;
3. I turni di servizio sono programmati con le modalità previste dall’art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 3, punto 3.1 lettere a), b) e c) del presente accordo, in modo da prevedere, a seconda della tipologia nella quale ricadono, un nastro lavorativo giornaliero:
  - 3.1 servizi urbani di Grandi dimensioni, fino a 7 h. e 25 min.;
  - 3.2 servizi urbani di Medie dimensioni, fino a 8 h. e 30 min.;
  - 3.3 servizi urbani di Piccole dimensioni, fino a 12 h. e 00 min. e nastro medio non superiore a 10 h. e 15 min.;
  - 3.4 servizi extraurbani rientranti nel campo di applicazione della L. n. 138/1958, fino a 12 h. e 00 min. e nastro medio non superiore a 10 h. e 15 min.;
  - 3.5 servizi rientranti nel campo di applicazione Regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., D.Lgs. n. 234/2007, non si applicano le disposizioni sul nastro lavorativo.
4. I limiti di cui al precedente comma 3., punti 3.1 e 3.2 del presente articolo possono essere superati nel limite di due ore e nei limiti di legge per quelli di cui ai punti 3.3. e 3.4 del medesimo comma, per un numero massimo di turni pari al:
  - 4.1 10% nei servizi urbani di Grandi dimensioni;
  - 4.2 18% nei servizi urbani di Medie dimensioni;
  - 4.3 20% nei servizi urbani di Piccole dimensioni;
  - 4.4 20% nei servizi extraurbani rientranti nel campo di applicazione della L. n. 138/1958;I turni di cui al presente comma rientrano nel calcolo della media di cui al comma 3., punti 3.3 e 3.4., del presente articolo, con il valore convenzionale di 12 ore.  
Nel caso in cui i servizi di cui al comma 2., punto 2.1, lett. c), del presente articolo non superi i 35 turni e sia abbinato al servizio extraurbano, la percentuale dei turni in flessibilità di cui ai punti 4.3 e 4.4 del presente comma, è calcolata con riferimento al numero complessivo dei turni di servizio urbano ed extraurbano.
5. Le percentuali di cui ai punti 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4 possono essere incrementate rispettivamente di un ulteriore 8%, 12%, 18% e 18% di turni che dovranno essere svolti su base volontaria, con modalità da concordare nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*), ai sensi dell’art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c), del presente accordo.
6. Ai lavoratori che svolgono turni di cui ai commi 4. e 5. del presente articolo, è riconosciuta l’indennità di cui all’art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 1. (“*turno in flessibilità*”) del presente accordo.
7. Qualora il nastro lavorativo ecceda le 12 h. e 30 min. è riconosciuto, in alternativa all’indennità di

cui al comma 6. del presente articolo, il trattamento di seguito indicato:

- a) per i lavoratori che scelgono l'opzione del solo trattamento economico, erogazione dell'indennità di cui all'art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 2. ("*supero nastro*") del presente accordo per le eccedenze oltre le 12 ore;
- b) per i lavoratori che scelgono di trasformare il 50% del supero nastro maturato in giornate di permesso aggiuntivo retribuito, il 50% resterà compensato economicamente come previsto alla precedente lett. a), nel mentre il restante 50% è convertito in permessi aggiuntivi retribuiti nella misura e con le modalità previste dall'art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 3. ("*Permessi giornalieri per supero nastro*") del presente accordo.

I lavoratori comunicano, entro il mese di aprile di ciascun anno, quali delle due soluzioni intendono utilizzare nel successivo anno civile. L'assenza di comunicazione, nei termini, comporterà l'automatica attribuzione della soluzione di cui alla lett. a) del presente comma.

I lavoratori assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente accordo, è applicata esclusivamente la modalità di cui alla lett. a) del presente comma.

8. La quota parte di nastro che, nei servizi di cui al comma 3., punti 3.3 e 3.4, eccede di oltre due ore il limite giornaliero ivi previsto, è compensata, in aggiunta, con l'indennità di cui all'art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 4. (*supero nastro aggiuntivo*) del presente accordo.
9. Ai fini del presente accordo, si definisce ripresa l'attività lavorativa effettuata dopo un'interruzione dell'orario di lavoro - calcolato secondo le disposizioni dall'art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo - prevista dal turno di servizio programmato.
10. Ferme restando le deroghe previste all'interno del presente accordo - e in particolare all'art. 47 (*Autolinee urbane e suburbane*) - i turni di servizio sono programmati in modo da prevedere un numero di riprese non superiori a 2 per i servizi di cui ai commi 2., punti 2.1, lett. c), 2.2 e 4..
11. Il limite di cui al comma 10. del presente articolo può essere superato per i servizi di cui al comma 2., punti 2.1, lett. c), e 2.2 per una percentuale massima complessiva del 33% dei turni e ai lavoratori che effettuano tali turni è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 5. (*ripresa aggiuntiva*) del presente accordo.
12. In considerazione di eventuali particolarità delle diverse tipologie di servizio, nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*), possono essere contrattate ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c), del presente accordo le flessibilità ulteriori rispetto ai limiti di cui ai commi 4. e 10. del presente articolo.

## Art. 37

### Tempi accessori e relative prestazioni

1. L'orario di lavoro dei turni di servizio è definito conformemente con le specifiche norme che lo definiscono e regolamentano e che, riassumendo, comprendono, oltre che i tempi impiegati per la guida, anche i tempi impiegati in tutte le prestazioni accessorie e complementari alla stessa - fatta esclusione per quelli rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 - (operazioni preliminari e/o successive connesse alla circolazione e all'impiego del veicolo) e forfetariamente determinati nella misura di seguito quantificata.
2. I tempi accessori sono così determinati:
  - *pre* turno 10' (15' nel caso di primo utilizzo giornaliero dell'autobus che ha la sosta notturna in suolo pubblico)
  - *pre* ripresa (intermedia) 5'
  - *post* ripresa (intermedia) 5'
  - *post* turno 5'
  - nel cambio in linea, il *pre* turno/ripresa è di 3' ed il *post* ripresa è escluso.
3. Per i servizi rientranti nel campo di applicazione di quanto previsto dall'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 3.1, lett. a), del presente accordo, i tempi impiegati dal conducente per recarsi, senza prestare servizio, da una località ad un'altra per prendere servizio o fare ritorno a servizio concluso, sono riconosciuti nella misura forfettaria di seguito indicata:
  - 15' per turno nei servizi di cui all'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 2., punto 2.1, lett. a), del presente accordo;
  - 10' per turno nei servizi di cui all'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 2., punto 2.1, lett. b), del presente accordo;
  - 5' per turno nei servizi di cui all'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 2., punto 2.1, lett. c), del presente accordo;
4. In considerazione di eventuali particolarità delle diverse tipologie di servizio, nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*), possono essere contrattate, ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c), del presente accordo, situazioni particolari.

## Art. 38

### Pulizia, rifornimento dell'autobus e catene da neve

1. Ove non diversamente previsto, la pulizia esterna dell'autobus intesa come passaggio dello stesso attraverso l'apposito tunnel di lavaggio, è assolta dal conducente con le modalità e nei termini previsti dai successivi capoversi del presente articolo.

Il tempo dedicato allo svolgimento delle attività previste al comma 1. del presente articolo è forfettariamente determinato, per i turni di servizio che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo, non rientrano nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e del correlato D.Lgs. n. 234/2007, di 10' per ogni singolo intervento di pulizia esterna.

Tale tempo, ove non già retribuito, andrà a sommarsi all'orario di lavoro giornaliero unitamente al tempo di guida necessario per il trasferimento del mezzo dal luogo di stazionamento all'area all'uopo attrezzata e viceversa.

Lo svolgimento delle attività di pulizia esterna è, di norma, programmato nel turno di servizio del mezzo ed il conducente è tenuto a registrare tale attività su apposito modulo aziendale.

2. Le operazioni di pulizia interna degli autobus sono affidate a personale specificamente adibito a tali attività.
3. Nei depositi di piccole dimensioni, ove non è possibile dedicare il personale di cui al comma 2. del presente articolo, lo svolgimento di dette attività può essere effettuato direttamente dai conducenti secondo le modalità e i tempi concordati presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*), di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.
4. Nel caso in cui sia previsto l'obbligo per il conducente di presenziare alle operazioni di rifornimento, allo stesso è riconosciuto l'aumento di 5' dei tempi forfettariamente definiti all'art. 37 (*Tempi accessori e relative prestazioni*) del presente accordo.
5. Nelle situazioni in cui è previsto che il personale di guida provveda direttamente al rifornimento del combustibile dell'autobus, tale operazione è registrata direttamente dall'autista che l'ha effettuata, attraverso l'apposito sistema informatico o, ove questo non sia presente o temporaneamente non disponibile, con il relativo modulo opportunamente firmato (con firma leggibile).
6. L'azienda si assume l'onere di far sì che i distributori aziendali in cui le operazioni di rifornimento siano effettuate direttamente dal personale di guida, siano predisposti a tale funzione e li attrezza affinché l'uso degli stessi da parte di detto personale sia rispettoso delle vigenti norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).
7. Al personale di guida che effettua le operazioni di cui al comma 5. del presente articolo è riconosciuta la specifica indennità prevista dall'art. 77 (*Indennità legate alla effettuazione di specifiche attività*), comma 1. (*indennità self service*) del presente accordo, indipendentemente dal fatto che queste siano svolte presso un impianto aziendale o pubblico convenzionato.  
Con l'erogazione della predetta indennità è da intendersi, in ogni caso, forfettariamente retribuito anche il correlato maggior impegno lavorativo, con esclusione dell'eventuale tempo di trasferimento presso l'impianto di distribuzione che viene conteggiato nel normale orario di lavoro.
8. Nella stagione invernale (orientativamente dal mese di novembre a quello di marzo) il personale addetto alla guida degli autobus è tenuto a verificare che il veicolo, ove impiegato su strade innevate e non dotato di pneumatici invernali, abbia in dotazione l'apposita attrezzatura antineve (catene, zeppe per sollevamento, guanti, stuoia e lampada).  
All'occorrenza, il conducente posiziona e/o rimuove le catene da neve, avendo cura di eseguire tali operazioni nel momento e nel luogo dallo stesso ritenuto più opportuno, al fine di garantire la sicurezza delle operazioni.

Per ogni operazione di posizionamento/ rimozione delle catene da neve, appositamente segnalata all'azienda a mezzo del foglio di servizio giornaliero, sono riconosciuti, senza alcun assorbimento e con la retribuzione di lavoro straordinario, i seguenti tempi:

- posizionamento: 15', ridotti a 10' nel caso in cui fruisca dell'assistenza del personale di deposito;
- rimozione: 5'.

9. Le modalità esecutive delle prestazioni di cui ai commi 1., 2., 5. e 8. del presente articolo sono fornite con apposito regolamento aziendale affinché le stesse siano svolte nel rispetto delle norme che regolamentano la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.



## Art. 39

### Ritardi

1. Premesso che rimane obiettivo condiviso delle parti programmare i servizi in modo da evitare ritardi strutturali ed eliminare eventuali situazioni critiche previa consultazione in ambito C.O.T., il prolungamento della prestazione lavorativa, rispetto al turno assegnato, determinato da cause indipendenti dalla responsabilità del lavoratore (ritardo), è forfettariamente compensata, fino a 15 minuti, attraverso l'erogazione dell'indennità mensile di cui all'art. 73 (*Indennità mensili non rientranti nella retribuzione normale*), comma 1. (*forfettizzazione mensile ritardi 1*) o di quella di cui al comma 2. (*forfettizzazione mensile ritardi 2*), del presente accordo.  
Tali indennità non sono corrisposte nei mesi in cui il conducente effettua turni di guida per un numero di giornate inferiori a 8 (otto).
2. Gli eventuali ritardi eccedenti il limite di cui al comma 1. del presente articolo sono sempre compensati, indipendentemente dalla maturazione o meno del diritto a percepire l'indennità di cui all'art. 73 (*Indennità mensili non rientranti nella retribuzione normale*), comma 1. (*forfettizzazione mensile ritardi 1*) o di quella di cui al comma 2. (*forfettizzazione mensile ritardi 2*), del presente accordo, per la sola parte eccedente i 15 minuti e al netto della quota già forfettariamente retribuita, esclusivamente con il riconoscimento immediato della retribuzione di lavoro straordinario e senza alcun ricalcolo delle competenze del turno assegnato.
3. Qualora a causa di un ritardo nel cambio, il lavoratore prosegue, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, la prestazione lavorativa, l'eccedenza è compensata con la retribuzione di lavoro straordinario e senza che ciò comporti alcun ricalcolo del turno programmato.  
In tale circostanza, l'Azienda provvede alla sostituzione del lavoratore nel più breve tempo, possibilmente entro il capolinea successivo e comunque d'intesa con il lavoratore stesso.
4. Ove tecnicamente possibile, la rilevazione e l'accreditamento dei ritardi avviene con l'ausilio di procedure automatizzate.

#### Art. 40

##### Intervallo tra corse

1. L'intervallo tra le corse (c.d. "capolinea") è programmato in almeno 5 minuti; nel caso in cui la corsa antecedente l'intervallo superi la durata programmata di 75 minuti, tale intervallo minimo è elevato a 10 minuti.  
Inoltre, tale intervallo minimo può essere riconosciuto anche in misura ridotta se non siano trascorsi almeno 30 minuti dal "capolinea" precedente oppure se, delle due corse da separare, una di esse rappresenti un trasferimento, un rientro o simili.
2. La Commissione Turni di cui all'art. 54 (*Commissione Orari e Turni*) del presente accordo analizzerà, durante il preventivo esame congiunto, eventuali casi dettati dai programmi di esercizio, anche attraverso la reciproca individuazione e valutazione di possibili soluzioni tecnico organizzative.
3. Ove le soluzioni tecnico organizzative di cui al comma 2. del presente articolo, non siano individuate, la correlata assenza o riduzione dell'intervallo sarà specificamente indennizzata con un corrispondente incremento dell'orario di lavoro del turno programmato.



**Art. 41**

**Indennità di diaria ridotta**

1. E' convenzionalmente stabilito che la permanenza in residenza per un tempo superiore a 15' sia tale da interrompere la continuità dell'assenza stessa ai fini della maturazione del diritto del lavoratore a percepire l'indennità di diaria ridotta di cui all'art. 21/A del CCNL 23.07.1976.



## Art. 42

### Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio

1. Il conducente espleta, con le modalità stabilite al comma 2. del presente articolo, attività di verifica (intesa come controllo a vista) dei titoli di viaggio dei passeggeri che salgono a bordo così come li vende a coloro che ne siano eventualmente sprovvisti.
2. Le modalità operative di svolgimento delle attività di vendita dei titoli di viaggio e le eccezioni previste dal comma 4., lett. b), dell'Allegato 6 (*Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria*) del Verbale di Incontro sottoscritto, in sede nazionale, il 26 aprile 2013, sono contrattate presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.
3. A fronte di quanto previsto dai commi 1. e 2. del presente articolo, è riconosciuta al conducente l'indennità le cui condizioni, misura e modalità di erogazione sono definite all'art. 77 (*Indennità legate all'effettuazione di specifiche attività*), comma 2. (*indennità vendita biglietti*) del presente accordo.
4. Al personale, anche non viaggiante, cui è eventualmente affidata l'attività collaterale e accessoria rispetto a quella prevalentemente svolta, della consegna dei titoli di viaggio a sovrapprezzo ai conducenti con contestuale incasso del relativo controvalore economico, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 77 (*Indennità legate all'effettuazione di specifiche attività*), comma 3. (*indennità consegna biglietti*) del presente accordo. La rendicontazione ed il correlato versamento delle somme introitate avviene giornalmente.  
Tale indennità non è, invece, riconosciuta a coloro i quali, avendo ordinariamente affidata la gestione dei titoli di viaggio, è assegnata anche l'incombenza di cui al precedente capoverso del presente comma.
5. In caso di furto o rapina - debitamente denunciato all'Autorità di Pubblica Sicurezza - l'Azienda provvede, in assenza di colpa o dolo del lavoratore, al reintegro dei titoli di viaggio indebitamente sottratti con contestuale versamento, da parte del lavoratore, dei proventi derivanti dai titoli già venduti e sempre che gli stessi non siano stati sottratti nel corso del medesimo atto denunciato.

## Art. 43

### Contrasto all'evasione tariffaria

1. L'attività di contrasto all'evasione tariffaria rappresenta obiettivo prioritario condiviso dalle Parti e, al contempo, una delle modalità per agevolare, qualora necessario, la proficua utilizzazione di eventuale personale in esubero.
2. L'Operatore di esercizio può effettuare, previa acquisizione della necessaria abilitazione e dell'opportuna formazione e non contestualmente all'attività di guida, le attività di agente accertatore/polizia amministrativa.  
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 67 (*Apprendistato professionalizzante*) del presente accordo, non potranno essere ammessi a svolgere tale attività, nelle forme previste dal presente articolo, per tutto il periodo durante il quale l'azienda fruisce del trattamento contributivo agevolato.
3. L'ammissione all'attività di cui al comma 2. del presente articolo verrà realizzata per selezione interna i cui criteri saranno oggetto di esame congiunto presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.
4. Lo svolgimento dell'attività di cui al comma 1. del presente articolo è attuato in forma regolamentata ed organizzata dall'Azienda ed è svolta in alternativa alle prevalenti mansioni di guida e non comporta il diritto ad aver riconosciuto alcun altro diverso inquadramento contrattuale.
5. L'attività di contrasto all'evasione tariffaria può anche essere svolta in forma volontaria, oltre il turno di servizio assegnato.  
Il lavoratore non può esercitare tale attività senza essere stato preventivamente autorizzato dai propri superiori gerarchici diretti e/o dall'area preposta al coordinamento di detta attività, i quali ne determinano preventivamente anche la durata.  
Detta attività non può essere effettuata dal personale già impegnato nella medesima attività svolta nella forma non volontaria.
6. L'autorizzazione di cui al comma precedente non può, in ogni caso, essere concessa allorché sussistano possibili incompatibilità con le imprescindibili esigenze di sicurezza dell'esercizio e per i giorni nei quali non vi sia effettivo svolgimento di altra attività lavorativa.
7. L'attività di contrasto all'evasione tariffaria svolta in orario di lavoro è compensata economicamente con le modalità e nella misura previste dall'art. 77 (*Indennità legate alla effettuazione di specifiche attività*), comma 4. (*attività accertativa regolamentata*), del presente accordo.
8. Per l'attività di cui al comma 5. del presente articolo il lavoratore percepirà le competenze economiche di cui all'art. dall'art. 77 (*Indennità legate alla effettuazione di specifiche attività*), comma 5. (*attività accertativa volontaria*), del presente accordo, con l'erogazione delle quali si intendono integralmente compensate, in forma forfettaria, anche le ore complessivamente impiegate dallo stesso in detta attività e in quelle accessorie alla stessa e che, pertanto, è assicurato contro i rischi di infortunio sul lavoro.
9. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica titoli di viaggio, svolta dal personale cui tali attività sono previste dalle rispettive declaratorie professionali, possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori, non apprendisti (incluso l'anno successivo all'eventuale conferma in servizio), le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni. Tale utilizzazione può essere concordata nella sede di cui al comma 11. del presente articolo.
10. In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito, nonché il trattamento economico previsto all'art. 77 (*Indennità legate alla effettuazione di specifiche attività*), comma 4. (*attività accertativa regolamentata*),

del presente accordo.

11. Le modalità tecnico-operative di svolgimento delle attività di contrasto all'evasione tariffaria svolte dal personale di cui al presente articolo, sono concordate presso la sede territorialmente competente (*Unità produttiva regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.



## Art. 44

### Personale riservista e disponibile

1. Nella programmazione dei turni possono essere inseriti periodi in cui il lavoratore non ha un turno di servizio assegnato da rotazione e potrà essere impiegato o come “Riservista” o come “Disponibile”.

Il lavoratore “Disponibile” è colui al quale è affidato un turno orario durante il quale rimane “a disposizione” nella propria residenza di servizio anche allo scopo di sostituire lavoratori imprevedibilmente assenti.

Il lavoratore “Riservista” è colui che, originariamente privo di turno di servizio assegnato, è anticipatamente comandato ad effettuare un turno di lavoro facente capo alla sua o ad altra residenza di servizio.

2. Nel caso in cui il personale di guida si trovi “a disposizione” e venga comandato, senza alcun preavviso, ad effettuare un turno di lavoro fuori della propria residenza di servizio, questi potrà raggiungere la destinazione prevista con il mezzo di trasporto indicato dall’Azienda o, laddove preventivamente autorizzato da quest’ultima, anche con mezzo proprio, in perfetta analogia a quanto previsto per il “Riservista”.

In questo caso, il tempo di trasferimento rientra sempre nell’orario di lavoro così come tutte le competenze del turno di servizio sono integralmente ricalcolate in funzione dell’intervenuta variazione; la differenza tra l’orario di lavoro programmato e quello maggiore eventualmente effettuato, è calcolato e retribuito con la retribuzione oraria del lavoro straordinario.

In ogni caso, la durata complessiva del periodo di guida effettiva dovrà rispettare le disposizioni di legge applicabili alla tipologia del servizio svolto e non potrà eccedere, il limite complessivo di impiego giornaliero (nastro) previsto dall’art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*) del presente accordo in base alla tipologia di servizio.

3. Al “Riservista”, comandato ad effettuare un turno di servizio non facente capo alla residenza di servizio assegnata, è riconosciuto il trattamento economico e normativo previsto dalle vigenti norme di legge e di contrattazione collettiva nazionale ed il connesso trasferimento sarà effettuato, con una delle seguenti modalità preventivamente autorizzate dall’Azienda:

a) **trasferimento effettuato con veicolo aziendale:**

complessivo ricalcolo delle competenze del turno di servizio - ivi incluso l’orario di lavoro e il nastro - e riconoscimento, laddove se ne realizzino le condizioni previste dal CCNL, dell’indennità di diaria ridotta di cui all’art. 21/A del CCNL (*Indennità di diaria ridotta*) 23 luglio 1976 e ss.mm.ii.; il tempo di trasferimento dalla residenza assegnata a quella cui fa capo il turno di servizio comandato e quello del successivo rientro, è computato nell’orario di lavoro in misura pari a quella riportata nell’apposita tabella delle “*Distanze chilometriche*” (All. 4), la cui eventuale integrazione e/o modifica sarà oggetto di esame congiunto nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all’art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. b), del presente accordo.

b) **trasferimento effettuato quale passeggero sui mezzi di TPL:**

trattamento economico e normativo previsto dall’art. 20/A (*Indennità di trasferta*) del CCNL 23 luglio 1976 e ss.mm.ii., che annulla e sostituisce quello eventualmente originariamente previsto dal turno di servizio; il tempo impiegato per recarsi nella residenza di servizio cui fa capo il turno di lavoro assegnato e quello del suo successivo rientro non è computato nel nastro giornaliero e nell’orario di lavoro, laddove non previsto da disposizioni di legge.

Rideterminazione dell’orario di lavoro del turno di servizio allorquando questo sia calcolato ai sensi dell’art. 6 della L. n. 138/1958.

Sono altresì integralmente rimborsate le spese di viaggio eventualmente sostenute (e documentate) per l’utilizzo del mezzo di TPL preventivamente indicato dall’Azienda;

c) **trasferimento effettuato con mezzo autonomo:**

trattamento economico e normativo previsto dall’art. 20/A (*Indennità di trasferta*) del CCNL 23

luglio 1976 e ss.mm.ii. e che annulla e sostituisce quello eventualmente originariamente previsto dal turno di servizio. Fermo restando il rispetto delle vigenti norme di legge in materia di riposo giornaliero e che il tempo di trasferimento dalla residenza di servizio a quella cui fa capo il turno assegnato e quello del suo successivo rientro, non costituisce orario di lavoro, laddove non previsto dalle disposizioni di legge - e, conseguentemente, nemmeno modifica il nastro giornaliero -, lo stesso è compensato attraverso la corresponsione della indennità di cui all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 4. (*Indennità di percorrenza*), del presente accordo.

In alternativa a detta compensazione economica è consentito di optare per la maturazione di permessi aggiuntivi retribuiti nella misura e con le modalità previste dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 5. (*Permessi compensativi trasferimento*), del presente accordo.

I lavoratori interessati comunicano, entro il mese di aprile di ciascun anno, quali delle due soluzioni intendono utilizzare nel successivo anno civile. L'assenza di comunicazione, nei termini, comporterà l'automatica attribuzione dell'anzidetta soluzione retributiva.

Nel caso in cui la presenza di servizi di TPL renda materialmente applicabile la fattispecie di cui alla lettera b) del presente comma, l'azienda non autorizza il trasferimento in modo autonomo disciplinato dalla presente lettera.

Allorquando l'orario di lavoro del turno di servizio interessato sia calcolato ai sensi dell'art. 6 della L. n. 138/1958, si ha la rideterminazione dello stesso in caso di una o più soste in residenza.

Previa compilazione del relativo modulo, è previsto il rimborso chilometrico di cui all'art. 75 (*Indennità legate alla organizzazione del lavoro*), comma 7. (*Rimborso chilometrico*), del presente accordo.

E' altresì riconosciuta un'indennità economica calcolata in percentuale sul costo della benzina verde di cui al capoverso precedente, con le modalità e nella misura descritta all'art. 75 (*Indennità legate alla organizzazione del lavoro*), comma 8. (*indennità rischio mezzo autonomo*), del presente accordo.

4. Al "Riservista" comandato ad effettuare un turno di servizio facente capo alla propria residenza di servizio sono riconosciute esclusivamente le competenze specificamente previste dal turno di servizio assegnato.
5. Al "Riservista" di cui al comma 3., lett. b) e c), del presente articolo è altresì riconosciuta l'indennità giornaliera di cui all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 3. (*indennità di riservista*), del presente accordo.
6. L'ordine di servizio giornaliero dei turni assegnati al personale "Riservista" o "Disponibile" è, di regola, esposto entro le ore 14.00 del giorno precedente a quello di riferimento.
7. Fermo restando quanto previsto dal comma 6. del presente articolo, in caso di sopravvenuta ed indifferibile necessità, il lavoratore "Disponibile" può essere contattato dall'Azienda - entro e non oltre le ore 21.00 del giorno precedente a quello interessato - allo scopo di sostituire un collega che abbia comunicato la propria assenza soltanto dopo l'esposizione dell'ordine di servizio giornaliero.
8. Nel caso in cui il personale di guida si trovi in residenza quale "Disponibile" e venga comandato, senza alcun preavviso, in un turno fuori residenza, questi potrà raggiungere la destinazione prevista con il mezzo di trasporto indicato dall'Azienda o, laddove preventivamente autorizzato da quest'ultima, anche in modo autonomo.

In quest'ultimo caso, il tempo di trasferimento, da e per la destinazione comandata, è calcolato come sopra e rientra nell'orario di lavoro così come tutte le competenze del turno di servizio sono integralmente ricalcolate in funzione dell'intervenuta variazione; la differenza tra l'orario di lavoro programmato e quello maggiore eventualmente effettuato, è calcolato e retribuito con la retribuzione oraria del lavoro straordinario.

9. In ciascuna residenza di servizio può essere organizzativamente individuato un "turno provvisorio", scelto tra quelli disponibili nella normale rotazione della medesima residenza di servizio.

Il "turno provvisorio" può essere sostituito con altro turno della medesima residenza entro le ore 17.00 del giorno precedente.

Lo schema rotativo che prevede il c.d. "turno provvisorio" può essere adottato esclusivamente nelle residenze di servizio alle quali fanno capo non più di 8 turni di servizio programmati e, tra questi,

ce ne siano uno o più che prevedono un impegno lavorativo non compatibile con l'impiego di un "Riservista" esterno.

10. Al lavoratore assegnatario del "turno provvisorio" è riconosciuta, per tale giornata, l'indennità di cui all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 6. (*indennità turno provvisorio*), del presente accordo.

11. Nelle residenze di servizio gli operatori di esercizio possono, su base volontaria, essere impiegati in maniera continuativa come "Riservista" alle condizioni indicate al comma 3., lett. b) e c) del presente articolo.

Qualora i soggetti disponibili siano in numero superiore all'effettiva necessità derivante dall'organizzazione aziendale, la precedenza è data ai conducenti della residenza di servizio interessata e, tra questi, mutuando i criteri definiti dall'art. 19 del Regolamento Allegato A), R.D. n. 148/1931.



#### Art. 45

##### Individuazione delle aree

1. Le residenze di servizio possono essere raggruppate in aree funzionali ritenute omogenee ai fini dell'assegnazione delle ferie richieste dai lavoratori.
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo, restano in vigore le attuali aree derivanti dalla previgente pattuizione collettiva aziendale in BUSITALIA.
3. Nel caso in cui l'Azienda ritenga necessario individuare nuove aree o la variazione di una o più di quelle preesistenti, la materia è oggetto di contrattazione presso la sede territorialmente competente (*Unità produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.
4. Qualora l'esigenza di cui al comma 3. del presente articolo coinvolga due o più Unità produttive Regionali tra loro limitrofe, la materia è oggetto di accordo in sede nazionale di cui all'art. 3, punto 4.1, lett. c), del presente accordo.
5. I casi di cui ai commi 3. e 4. del presente articolo non comportano in alcun caso, la modifica delle residenze di servizio per come già assegnate ai lavoratori.



**Art. 46**

**Servizio di manovra**

1. Il servizio di manovra, ove funzionalmente previsto dall'organizzazione aziendale, è finalizzato al conseguimento della sicurezza e della regolarità del servizio.
2. Il personale impiegato nel servizio di manovra potrebbe essere chiamato a svolgere anche servizi diversi purché rientranti nella propria mansione.
3. Per quanto previsto al comma 2. del presente articolo, il personale impiegato nel servizio di manovra in parola deve essere in possesso dei prescritti titoli abilitanti in corso di validità e mantenerli tali.



Art. 47

**Autolinee urbane e suburbane**

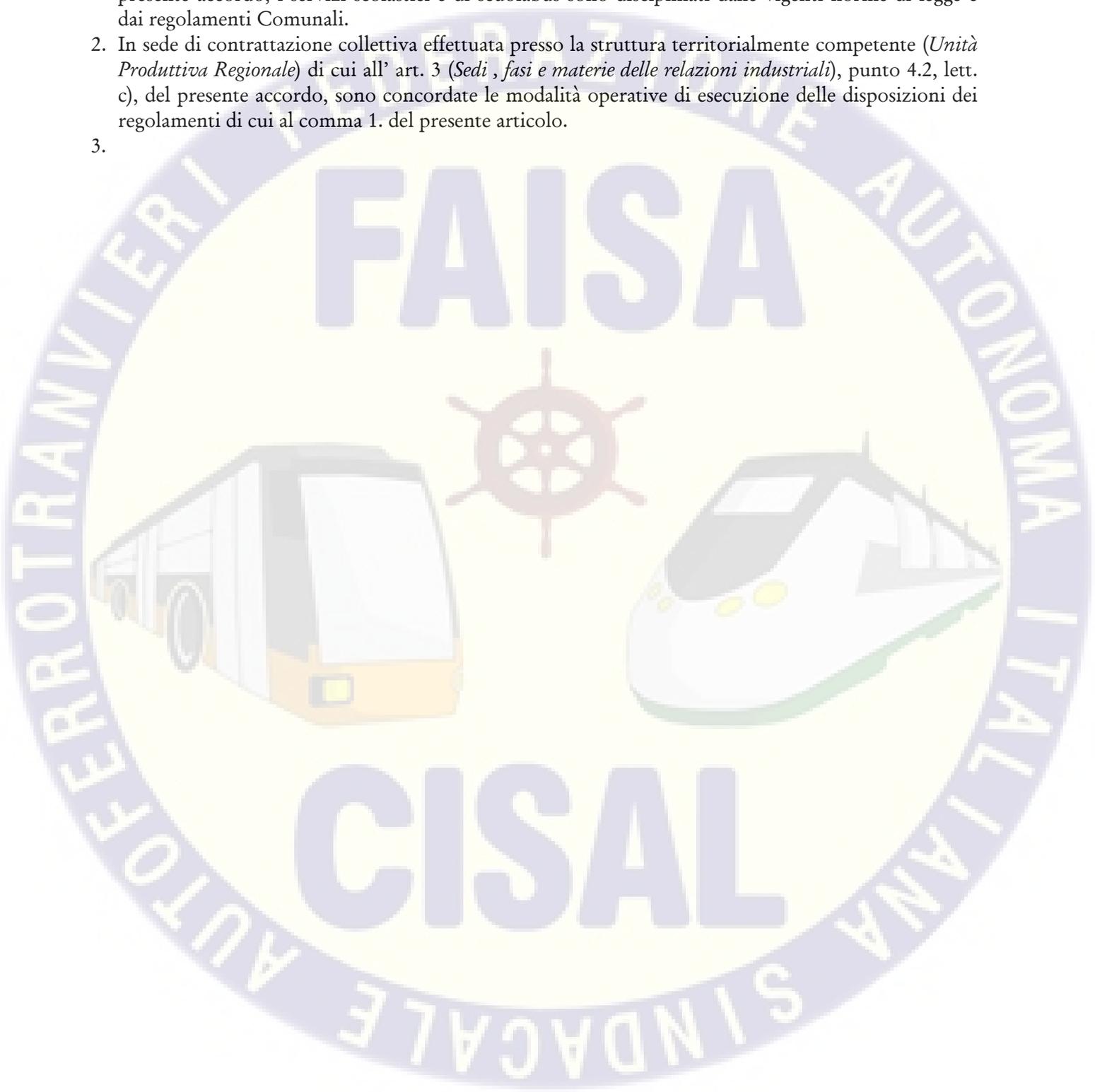
1. Fatte salve le eventuali diverse indicazioni formulate dalla stazione appaltante nei programmi di esercizio, le autolinee urbane sono quelle il cui servizio si svolge prevalentemente nel territorio di un solo comune, nel mentre sono suburbane quelle il cui servizio si svolge nel territorio di un comune e in uno o più comuni con questo confinanti e fra i quali sussiste una sostanziale continuità di abitato.
2. L'orario di lavoro dei turni di servizio qualificabili come urbani o suburbani è determinato ai sensi dell'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 3., punto 3.1., lett. a), del presente accordo.
3. E' pattuito che, nei servizi urbani e suburbani, le soste fino a 30' non costituiscano interruzione dell'orario di lavoro.
4. Anche in funzione della tipologia del servizio svolto e dell'estensione dell'ambito territoriale servito, le disposizioni di cui al presente articolo possono essere localmente modificate e/o implementate attraverso la contrattazione collettiva effettuata presso la struttura territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all' art. 3 (*Sedi , fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.



**Art. 48**

**Servizi scolastici e scuolabus**

1. Ai fini del presente accordo e fermo restando quanto previsto dall'art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo, i servizi scolastici e di scuolabus sono disciplinati dalle vigenti norme di legge e dai regolamenti Comunali.
2. In sede di contrattazione collettiva effettuata presso la struttura territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all' art. 3 (*Sedi , fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo, sono concordate le modalità operative di esecuzione delle disposizioni dei regolamenti di cui al comma 1. del presente articolo.
- 3.



Art. 49

**Servizi a chiamata**

1. In considerazione delle diverse modalità e peculiarità che potrebbe assumere l'eventuale istituzione di servizi a chiamata, in sede di contrattazione collettiva effettuata presso la struttura territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all' art. 3 (*Sedi , fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo, sono concordate le modalità operative di questa specifica tipologia di servizio.



Art. 50

**Autoservizi specializzati e atipici**

1. Gli autoservizi specializzati e atipici sono caratterizzati dalla prestazione di servizio offerta in modo continuativo o periodico, con itinerari, orari e frequenze prestabilite e sono rivolti ad una fascia omogenea di viaggiatori individuabili sulla base di un rapporto preesistente che li leghi al soggetto che predispone e organizza il servizio.
2. Un specifico trattamento economico potrà essere previsto in sede di contrattazione collettiva effettuata presso la struttura territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo, per i turni di servizio che comprendono prevalenti servizi specializzati e che ricadono nell'applicazione di quanto previsto dall'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 3., punto 3.1, lett. c), del presente accordo.



## Art. 51

### Servizi sostitutivi

1. I servizi sostitutivi di altri originariamente programmati per diverse tipologie di trasporto, sono effettuati nel rispetto dell'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 3., punto 3.1, lett. c, che regolamentano tale tipologia di attività, oltre che nel rispetto delle istruzioni operative e comportamentali impartite dai committenti.
2. All'atto della salita a bordo dei viaggiatori, il conducente è tenuto a verificare la correttezza e la validità del titolo di viaggio.



[Art. 52](#)

**Servizi occasionali e noleggio autobus con conducente**

1. La regolamentazione comunitaria definisce occasionali i servizi che non rientrano né nella definizione di servizi regolari né in quella di servizi regolari specializzati e la cui principale caratteristica è il trasporto di gruppi di passeggeri costituiti su iniziativa di un committente o del vettore stesso.

La maggior parte dei servizi svolti mediante noleggio di autobus con conducente, rientrano tra i suddetti servizi.

2. Considerate le peculiarità e specificità dei servizi di cui al comma 1. del presente articolo ed i connessi aspetti gestionali degli stessi, che variano anche in funzione del contesto organizzativo della Sede/Unità Operativa chiamata a gestirli, si ritiene opportuno demandare la loro regolamentazione presso la competente Unità Produttiva Regionale.



Art. 53

**Telefonia mobile**

1. BUSITALIA, può affidare al personale di guida un telefono cellulare aziendale predisposto per la possibilità di contattare/essere contattati, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e senza alcun costo a loro carico, le/dalle strutture aziendali di riferimento.
2. Detto apparecchio deve prevedere la possibilità del contestuale utilizzo di una sim-card privata del lavoratore o, in alternativa, una formula contrattuale che consenta il separato utilizzo privato da parte del lavoratore al quale sarà addebitato, direttamente dal gestore di telefonia mobile, il solo costo del traffico telefonico e le relative imposte.



## Art. 54

### Commissione Orari e Turni (C.O.T.)

1. Presso ogni Sede/Unità Operativa è attivata una Commissione Orari e Turni con funzioni di:
  - analizzare i turni di servizio predisposti dall'azienda per i conducenti e verificare se gli stessi rispettano le norme stabilite dagli accordi vigenti;
  - esaminare la formazione e la distribuzione dei turni in occasione dei cambi stagionali e proporre eventuali modifiche;
  - analizzare le modifiche che abbiano riflessi sull'organizzazione del lavoro che coinvolgano anche una singola residenza di servizio;
  - analizzare e valutare l'istituzione di nuove linee, la trasformazione o la revisione di quelle già esistenti;
  - verificare i tempi di percorrenza delle linee dove si dovessero riscontrare particolari criticità sui tempi programmati;
  - individuazione, tra i turni esistenti nella residenza di servizio interessata, di quello da definirsi "turno provvisorio";
  - altri motivi di carattere generale afferenti ai turni dei conducenti.
2. Per parte sindacale, la C.O.T. è composta, su nomina di ognuna delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo e come di seguito indicato:
  - un componente la RSU, ove costituita, per ognuna delle Organizzazioni Sindacali in essa rappresentate;
  - un rappresentante per ognuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo nelle cui liste non fosse eventualmente eletto alcun componente la RSU, ove costituita.
  - un rappresentante supplente per ognuna delle organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, il quale partecipa in sostituzione del corrispondente componente titolare in caso di impedimento di quest'ultimo.

La nomina dei componenti titolari e supplenti della C.O.T., è effettuata in forma scritta alla RSU da parte delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, la quale, a sua volta, provvede ad informare l'Azienda con la medesima forma.

Nel caso in cui non sia costituita la RSU nella Unità Produttiva Regionale considerata, la C.O.T. è composta, in ogni Sede/Unità Operativa, da un rappresentante di ognuna delle Organizzazioni Sindacali che ha legittimamente costituito la R.S.A., previa comunicazione, in forma scritta, all'Azienda, da parte di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, della nomina di un lavoratore individuato tra i componenti la propria RSA
3. Su espressa motivata richiesta della C.O.T., l'Azienda avvierà un esame congiunto per affrontare le altre eventuali problematiche afferenti i ritmi ed i turni di lavoro dei conducenti.
4. L'azienda fornirà alla C.O.T. interessata - di norma, un mese prima della data prevista per l'entrata in vigore - la bozza dei turni oggetto dell'esame congiunto.
5. La convocazione della C.O.T. avviene su iniziativa dell'Azienda in occasione dei cambi di servizio stagionali e, in tal caso, i componenti sono liberati dall'Azienda per il tempo necessario. Ove, invece, la convocazione della C.O.T. avvenga su richiesta della/e RSU/RSA o da una o più delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, i componenti della stessa vi partecipano usufruendo delle agibilità sindacali di cui all'art. 8 (*Permessi per motivi sindacali*), ovvero art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*) del presente accordo.
6. Le riunioni della C.O.T. vengono verbalizzate.

**Art. 55**

**Sinistri e incidenti in generale**

1. In caso di sinistro, il personale deve sempre attenersi a quanto disposto dall'art. 189 del D.Lgs. n.285/1992 (*Nuovo Codice della Strada*) e ss.mm.ii..
2. Le norme comportamentali da porre in essere in caso di incidente, saranno contenute in apposito regolamento aziendale.



## Art. 56

### Risarcimento danni

1. Per il risarcimento danni, fermo restando quanto previsto dall'Allegato 4, lett. A), Verbale di Incontro nazionale sottoscritto in data 26.04.2013, per quanto concerne l'attivazione del contraddittorio di cui al punto 3., verbale citato, sono riferiti ad entrambe le parti.

Nel caso in cui per l'individuazione delle responsabilità sia oggettivamente necessario espletare indagini interne, l'azienda è tenuta a convocare il lavoratore rispettando i termini di cui al capoverso precedente, per informarlo delle motivazioni che l'hanno resa necessaria. Le indagini devono essere chiuse nel termine di 30 giorni dall'avvio, salvo il caso in cui sia il lavoratore a chiederne una proroga o sia necessario acquisire documentazione non immediatamente acquisibile (ad es. ove coperta dal segreto istruttorio). Il termine di 15 giorni di calendario entro il quale debbono essere contestati i fatti decorre dalla chiusura di dette indagini.

Conseguentemente anche tutti gli altri termini previsti dall'Allegato 4, lett. A), Verbale di Incontro nazionale sottoscritto in data 26.04.2013, iniziano a decorrere da quest'ultima data.



## Art. 57

### Ferie e permessi

1. Il lavoratore ha il diritto di fruire, nel corso dell'anno di maturazione, di un periodo di ferie annuale, in una delle fasce di cui alla successiva lett. a) del presente comma, per almeno due settimane che possono essere continuative se ciò è richiesto dal lavoratore.

La gestione delle ferie è organizzata in modo tale da conseguire l'obiettivo che, fatti salvi i casi di oggettivo impedimento, il personale di guida tendenzialmente usufruisca, nel periodo di maturazione, di tutte le giornate di ferie maturate nel medesimo periodo. A tale scopo, l'assegnazione delle giornate di ferie è preordinata secondo le seguenti disposizioni:

a) **Ferie estive**

La programmazione delle ferie estive prevede fasce di almeno due settimane continuative nel periodo che va dal giorno successivo al termine dell'anno scolastico al giorno immediatamente precedente l'inizio del nuovo anno scolastico.

L'individuazione del numero di fasce, della loro collocazione temporale e le modalità di assegnazione, per ogni residenza di servizio, è effettuata congiuntamente tra le parti, entro il primo trimestre di ogni anno nella sede territorialmente competente (Unità produttiva Regionale) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.

In assenza di un accordo derivante dal confronto di cui al capoverso precedente, la determinazione è assunta unilateralmente dall'Azienda, rispettando il criterio dell'assegnazione delle ferie a rotazione e per un numero di lavoratori compatibile con le esigenze di servizio.

Successivamente all'assegnazione è ammesso il cambio dell'intero periodo tra soggetti aventi identica residenza di servizio o la stessa sia ubicata in località appartenenti alla medesima area.

b) **Ferie natalizie e pasquali**

L'assegnazione di ferie nel periodo natalizio è programmata per un numero di agenti compatibile con le esigenze di servizio ed è suddivisa in due fasce con decorrenza, la prima dal giorno di inizio delle vacanze scolastiche e fino al giorno 29 dicembre e la seconda con decorrenza dal 30 dicembre e fino all'ultimo giorno delle anzidette vacanze scolastiche; la fascia relativa alle vacanze pasquali è unica e coincide con il periodo individuato per le omonime vacanze scolastiche.

c) **Altre ferie e permessi**

La richiesta di poter usufruire di ferie in forma frazionata è ammessa nella misura di una giornata o, ove tecnicamente possibile, anche di una parte della stessa, ed è assegnata con le modalità, anche informatiche previste dall'organizzazione aziendale, in base alle contingenti esigenze di servizio, dando priorità all'ordine cronologico di presentazione della domanda, unitamente al maggior monte di giornate residue.

Nel caso in cui la richiesta sia volta ad ottenere la singola giornata del sabato, è data priorità nell'assegnazione, in deroga agli anzidetti criteri, al/i lavoratore/i che nell'anno civile (1° gennaio/31 dicembre) ha/hanno usufruito di un minor numero di sabati e, in caso di parità, con i criteri mutuati dall'art. 19 del Regolamento Allegato A), R.D. n. 148/1931.

2. Al lavoratore che abbia integralmente esaurito tutto il proprio monte ferie (costituito dalla sommatoria delle ferie correnti ed arretrate), è concesso di usufruire, non oltre il 6 gennaio dell'anno successivo, delle giornate di permesso ex festività soppresse maturate. Tale volontà deve necessariamente essere preventivamente formalizzata dall'interessato all'Azienda, in forma scritta.
3. Al lavoratore che si venga a trovare nella situazione di cui al comma 2. del presente articolo, è altresì concesso di usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio e limitatamente all'anno di maturazione, delle giornate di permesso ex festività soppresse maturate.

4. Le giornate di permesso ex festività soppresse che, per qualsivoglia motivazione, non siano state usufruite nel corso dell'anno di maturazione o nell'anzidetto periodo aggiuntivo, sono trattate conformemente a quanto previsto dall'Accordo Nazionale 27.02.1979.



## PARTE IV

### DISCIPLINA SPECIFICA PER IL PERSONALE NON VIAGGIANTE

#### Art. 58

##### Servizi ausiliari per la mobilità

1. Sono definiti servizi ausiliari per la mobilità tutti quei servizi complementari e/o di supporto alle attività proprie del trasporto pubblico locale e svolti dalle figure professionali di cui ai profili previsti dall'omonima Area operativa prevista dall'A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL.
2. Dato che per l'effettuazione delle attività previste dal presente articolo è indispensabile l'acquisizione di specifiche abilitazioni, il personale vi sarà adibito previa acquisizione delle stesse con le modalità indicate dall'azienda.
3. Al personale espressamente adibito alle attività di verifica e contrasto all'evasione tariffaria, non si applicano le disposizioni di cui agli artt. 42 (*Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio*) e 43 (*Contrasto all'evasione tariffaria*) del presente accordo.
4. Le modalità tecnico-operative di svolgimento delle attività di cui al presente articolo sono concordate presso la sede territorialmente competente (*Unità produttiva regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), punto 4.2, lett. c), del presente accordo.



CISAL

## Art. 59

### Organizzazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro del personale non viaggiante, sia salariato che impiegato, è organizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 (*Orario di lavoro*) del presente accordo ed è distribuito, nell'arco della settimana e della giornata, in funzione delle necessità organizzative e funzionali dell'Azienda.
2. Può, altresì, essere prevista una distribuzione dell'orario di lavoro diversa tra il periodo invernale e quello estivo.  
Previo accordo con le RSA/RSU della competente Unità Produttiva Regionale, può essere prevista la distribuzione dell'orario di lavoro anche con periodi di compensazione dell'orario di lavoro maggiori rispetto a quelli definiti dal CCNL e fino al limite previsto dalla vigente normativa di legge.
3. Per il solo personale impiegatizio - con esclusione di quello impiegato con prestazione lavorativa a tempo parziale e/o in particolari attività che comportino il necessario rispetto di uno specifico orario di lavoro - la collocazione temporale dell'orario di lavoro nella giornata lavorativa è prevista, al mattino, una flessibilità in entrata dalle ore 08.00 alle ore 09.00 ed al pomeriggio dalle ore 12.45 alle ore 14.30 con conseguente protrazione della permanenza in azienda fino al completamento dell'orario di lavoro giornalmente previsto e comunque, fatte salvi eventuali specifiche deroghe, non oltre le ore 19.00.
4. La pausa pranzo decorre, fatte salve eventuali specifiche deroghe, tra le ore 12.15 e le ore 13.15, ha una durata complessiva non inferiore a 30 minuti e interrompe l'orario di lavoro.
5. Ogni inizio, interruzione, e termine dell'orario di lavoro deve essere opportunamente registrata a mezzo dell'apposito badge individuale.  
Il badge è strettamente personale e l'uso improprio e/o da parte di soggetti diversi dal titolare, è assolutamente vietato.
6. Le pause durante l'orario di lavoro devono essere godute senza abbandonare i locali aziendali e sono limitate ad una per turno allorquando questo non prevede l'interruzione per il pranzo e a due per il turno che, invece, la prevede.
7. Il ricorso a prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro deve essere, sempre e in alcun caso, preventivamente autorizzata.

## Art. 60

### Reperibilità funzionale

1. Ai sensi dell'art. 9 dell'A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, l'istituto della reperibilità può coinvolgere il personale che garantisce la continuità dell'esercizio e la sicurezza degli impianti.
2. In conformità con le esigenze organizzative dell'Azienda possono essere istituiti dei turni di reperibilità nelle singole Sedi/Unità Operative.  
Le modalità e l'individuazione dei lavoratori interessati alla copertura di turni di reperibilità saranno oggetto di specifica contrattazione presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c), del presente accordo.
3. Il trattamento economico spettante al personale reperibile è disciplinato secondo quanto previsto all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*) comma 11. (*Indennità di reperibilità*), del presente accordo.
4. La reperibilità prevista per la giornata deputata al riposo settimanale o periodico non comporta, di per se, mancato riposo.

## Art. 61

### Banca ore

1. Si conviene che tutto il personale, con esclusione degli addetti alla guida, condotta e scorta, potrà aderire, previa richiesta scritta, alla banca ore.

Tale richiesta avrà validità per tutto l'anno (1 gennaio - 31 dicembre) in cui è presentata e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno, salvo formale revoca.

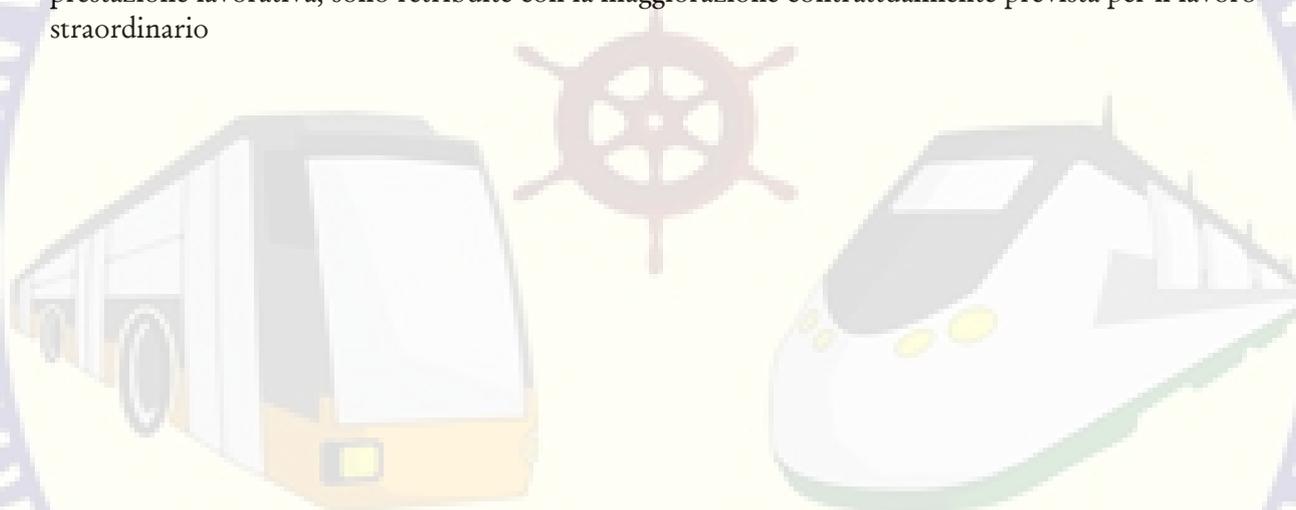
Le ore di lavoro eventualmente prestate, previa autorizzazione e nel rispetto dei limiti di legge e di contratto, in misura eccedente quelle ordinariamente previste e programmate, sono accantonate, nel limite massimo di 78 ore, nella Banca ore individuale.

Il lavoratore potrà utilizzare le ore accantonate per usufruire di permessi orari e/o giornalieri.

Ferma restando la salvaguardia di comprovate esigenze aziendali, il lavoratore può richiedere all'Azienda la preventiva programmazione del recupero delle ore accumulate.

2. Per le ore di cui al comma 1., terzo capoverso, del presente articolo, effettivamente compensate con una corrispondente riduzione della prestazione, il lavoratore non matura il diritto ad aver riconosciuta alcuna maggiorazione retributiva.

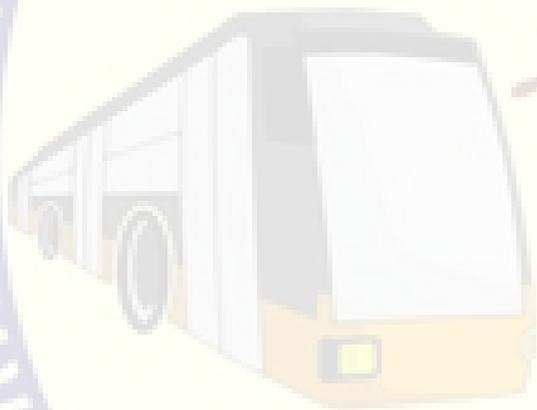
Le ore accumulate che, al termine del periodo utile per la compensazione di cui al comma 1. del presente articolo, non sono state effettivamente assorbite da una corrispondente riduzione della prestazione lavorativa, sono retribuite con la maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro straordinario



## Art. 62

### Ferie e permessi

1. Il personale non viaggiante, ad eccezione di coloro che lavorano su turni avvicendati e/o il cui orario di lavoro è legato a particolari esigenze di servizio, può richiedere ferie nella misura minima di mezza giornata.
2. Per i permessi inferiori alla mezza giornata e comunque non inferiori alla mezz'ora, il lavoratore può attingere esclusivamente dai permessi per ex festività soppresse e/o alla riduzione della prestazione lavorativa di cui all'art. 61 (*Banca ore*), del presente accordo, riduzione che comunque non potrà, in alcun caso, eccedere il monte ore preventivamente accumulato.
3. La concessione delle ferie e/o dei permessi orari richiesti resta subordinata alla preventiva valutazione dell'Azienda.
4. Le assenze per ferie del personale che lavora con la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni sono computate, indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro sia o meno distribuito omogeneamente nei giorni della settimana, in ragione di 1,2 per ciascun giorno fruito e 0,6 per ciascuna mezza giornata fruita.
5. Le ferie annuali sono concesse dall'Azienda e fruito dall'interessato nei limiti delle giornate contrattualmente spettanti e nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, previa programmazione delle stesse effettuata tenuto conto delle esigenze dell'Azienda e degli interessi del lavoratore.



**CISAL**

**Art. 63**  
**Trasferte**

1. La trasferta si concretizza nel temporaneo allontanamento, per motivi di servizio, del personale non viaggiante dalla residenza di servizio allo stesso assegnata.
2. Il lavoratore comandato in trasferta ha diritto ad aver rimborsate le spese di viaggio dallo stesso sostenute ed analiticamente documentate per l'acquisto dei titoli di viaggio del vettore che lo stesso è stato autorizzato ad utilizzare per recarsi dalla propria residenza di servizio alla località della trasferta e per il corrispondente viaggio di rientro.
3. Per recarsi dalla propria residenza di servizio alla località della trasferta, il lavoratore può essere preventivamente autorizzato ad utilizzare, in alternativa ai vettori richiamati al comma 2. del presente articolo, un veicolo aziendale o, in ulteriore alternativa - quest'ultima limitata a casi assolutamente eccezionali e sporadici -, un veicolo di cui ha la disponibilità; in quest'ultimo caso, lo stesso ha diritto a percepire le indennità calcolate con le modalità e nella misura descritta all'art. 75 (*Indennità legate alla prestazione giornaliera*), commi 7. (*Rimborso chilometrico*) e 8. (*Indennità rischio mezzo autonomo*), del presente accordo;
4. Fatti salvi i casi eventualmente diversamente normati, il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi nella località della trasferta e per il relativo rientro non costituisce orario di lavoro, a meno che lo stesso non sia dapprima comandato a raggiungere la propria residenza di servizio o altra diversa località come, ad esempio, nel caso in cui questi sia stato autorizzato ad utilizzare un veicolo aziendale stazionante presso un'altra sede/deposito aziendale; in quest'ultimo caso l'orario di lavoro inizia a decorrere dal momento in cui il lavoratore è stato comandato a raggiungere il luogo di stazionamento del veicolo in parola.
5. Al personale non viaggiante che, in esecuzione di un ordine ricevuto, si reca a prestare la propria attività lavorativa in una località diversa da quella in cui ha la propria residenza di servizio, è riconosciuto, in aggiunta ai rimborsi di cui ai commi 2. e 3. del presente articolo, il trattamento economico e normativo di trasferta previsto dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 10. (*Trasferta integrata*), del presente accordo.
6. Al personale non viaggiante comandato in trasferta ai sensi del presente articolo è consentito optare, nel caso in cui questa preveda uno o più pernottamenti fuori sede, per il rimborso analitico delle spese di alloggio o di vitto (c.d. *rimborso misto*) nel qual caso il trattamento economico di cui all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 10. (*Trasferta integrata*), del presente accordo, è ridotto, nel primo caso, alla complessiva misura della quota giornaliera della retribuzione normale prevista per la diaria intera e per la pernottazione con dormitorio e nel secondo caso alla sola quota giornaliera della retribuzione normale prevista per la pernottazione senza dormitorio.
7. Salvo casi eccezionali, l'azienda mette gratuitamente a disposizione del lavoratore in trasferta che opti per il rimborso delle spese, un idoneo alloggio e ciò è, a tutti gli effetti, equiparato al rimborso analitico delle spese di cui al comma 6. del presente articolo.
8. Le spese di vitto di cui al comma 6. del presente articolo sono rimborsate nel limite di euro 30,00 per ogni pasto (importo che costituisce franchigia e che è annualmente rivalutato in base agli indici ISTAT), nel mentre per le trasferte che non prevedano il pernottamento fuori sede, è riconosciuto al lavoratore esclusivamente il trattamento economico e normativo previsto dall'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), comma 10. (*Trasferta integrata*), del presente accordo.
9. La scelta per uno dei sistemi sopra esposti va fatta con riferimento all'intera trasferta così che non è consentito, nell'ambito di una stessa trasferta, adottare criteri diversi per le singole giornate comprese nel periodo in cui il lavoratore si trova continuamente fuori della propria residenza di servizio.
10. Il dipendente avrà, di norma, l'onere di indicare, prima di ogni singola trasferta, l'opzione che lo stesso ha prescelto tra quelle qui previste.

## Art. 64

### Quadri

1. I “*Quadri*”, per come definiti ai sensi della L. n. 190/1985 e della disciplina normativa di cui all’A.N. 02 giugno 1987, per come modificata dall’art. 2, lett. A, punto 8), A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, sono individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli dell’*“area professionale 1”* cui è attribuito il parametro 250 o il parametro 230, della classificazione del personale di cui all’A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, e che svolgono, con carattere di continuità e grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi stabiliti dall’azienda.
2. Stante l’alto grado di autonomia organizzativa ed operativa che è attribuita ai “*Quadri*” e l’esclusione degli stessi dall’ambito di applicazione delle limitazioni in ordine all’orario di lavoro (art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003), agli stessi è riconosciuta ampia facoltà di autogestione dell’orario di lavoro, orario che, in ogni caso, non potrà mai essere complessivamente inferiore a quello contrattualmente previsto.
3. Considerato che, anche alla luce di quanto esposto nel precedente comma del presente articolo, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, la durata dell’orario di lavoro dei “*Quadri*” non è misurata o predeterminata o può essere determinata autonomamente dagli stessi, le prestazioni da questi eventualmente rese, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, oltre l’orario normale contrattualmente previsto, non danno luogo ad alcun autonomo e specifico trattamento economico e, in ogni caso, sono comunque da ritenersi complessivamente già remunerate con il trattamento economico individualmente pattuito.
4. All’esclusivo scopo di accertare la presenza giornaliera, i “*Quadri*” sono tenuti ad attestare la presenza attraverso la registrazione dell’entrata e dell’uscita inserendo il proprio badge nell’apposito rilevatore.
5. Ai “*Quadri*” non si applicano le disposizioni di cui agli artt. 61 (*Banca ore*), e 62 (*Ferie e permessi*), del presente accordo.
6. I “*Quadri*” comandati in trasferta hanno diritto a percepire il trattamento di cui all’art. 63 (*Trasferte*), del presente accordo.
7. I “*Quadri*”, nel caso in cui siano eccezionalmente e sporadicamente autorizzati ad utilizzare un veicolo di cui hanno la disponibilità, percepiscono un rimborso chilometrico quantificato secondo quanto previsto all’art. 63 (*Trasferte*), comma 3., del presente accordo.
8. L’indennità economica di funzione di cui all’art. 5 dell’ A.N. 2 giugno 1987 è integrata, con le modalità e nelle misure previste dall’art. 72 (*Indennità mensili rientranti nella retribuzione normale*), comma 2. (*indennità integrativa di funzione*) del presente accordo.

**PARTE V**  
**MERCATO DEL LAVORO**

**Art. 65**

**Contratti a termine**

1. Il presente articolo regola l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.
2. In particolare, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe e senza alcun obbligo di specificarne la causale.
3. La durata minima del contratto a termine è di 30 giorni; detto limite non opera con riferimento ai contratti aventi carattere stagionale.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 4-bis, D.Lgs. n. 368/2001 resta confermata la possibilità che consente alle parti di stipulare, al raggiungimento dell'anzidetto limite temporale di legge (36 mesi) e per una sola volta e nel limite massimo di ulteriori 12 mesi, un ulteriore successivo contratto a termine, senza obbligo di indicazione della causale, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL territorialmente competente e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.
5. Il numero complessivo di contratti a termine stipulati non potrà eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione nelle singole Sedi o Unità Operative presso le quali si intende effettuare l'assunzione a termine.  
Il limite numerico di cui al precedente capoverso del presente comma va verificato tempo per tempo nel corso dell'anno così che, ad ogni avvio di contratto a termine, va rispettata la percentuale di rapporto rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato esistenti al 1° gennaio, talché durante il corso dell'anno non potranno essere contemporaneamente presenti un numero complessivo di contratti a termine superiore a tale limite.
6. Ai fini del raggiungimento del limite quantitativo di cui al comma 5. del presente articolo, sono esclusi i contratti a termine stipulati:
  - nella fase di avvio di nuove attività per una durata massima di 10 mesi. Tale limite potrà essere incrementato fino ad un massimo di ulteriori 8 mesi previo accordo nelle sedi territorialmente competenti (*Unità Produttive Regionali*) ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2., lett. c), del presente accordo;
  - per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963 e ss.mm.ii.; a tal fine le parti concordano di intendere per stagionali tutte quelle attività che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinati periodi dell'anno e da individuarsi, ove non già comprese nell'anzidetto elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963, previo accordo presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2., lett. c), del presente accordo;
  - con lavoratori di età superiore a 55 anni.
7. L'assunzione con contratto a tempo determinato per sostituire un dipendente distaccato presso altra azienda del gruppo ha, a tutti gli effetti, carattere sostitutivo.
8. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 ed al fine di agevolare il necessario "*passaggio di consegne*", qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato per la sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore in congedo ai sensi del medesimo D.Lgs., l'assunzione può avvenire anche con un anticipo fino a 2 mesi prima dell'inizio dell'astensione.
9. In applicazione della facoltà concessa dall'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, le parti convengono che, in caso di successione tra contratti a termine instaurati per ragioni sostitutive o di qualsivoglia altro contratto a termine al quale succede un ulteriore contratto a termine stipulato per ragioni

sostitutive, nonché nella successione tra contratti a termine che prevedano il medesimo profilo professionale e nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, non trovino applicazione gli intervalli minimi previsti dal medesimo art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001.

10. In applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ove vi sia la necessità, entro i 12 mesi successivi alla scadenza del rapporto di lavoro a termine, di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito al lavoratore nei precedenti contratti a termine è data la precedenza - a condizione che ne abbia fatta esplicita richiesta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro - presso la stessa Sede o Unità Operativa interessata.

A tale scopo, il diritto di precedenza è espressamente richiamato nell'atto scritto con il quale è stipulato il contratto a termine.

Nel caso in cui le posizioni disponibili siano in numero inferiore agli aventi diritto, è data priorità ai lavoratori che, anche con più contratti a termine, abbiano prestato servizio, nelle medesime mansioni, per un periodo più lungo e ciò indipendentemente dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro a termine.

Il diritto di precedenza di cui al presente comma può essere esercitato anche con riferimento alle Sedi o Unità Operative della medesima Unità Produttiva Regionale e sempre che nelle prime non siano presenti altri lavoratori con analogo diritto.

L'esercizio del diritto di cui al presente comma non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato il cui rapporto di lavoro a termine si sia risolto per licenziamento o dimissioni

11. Ai lavoratori a tempo determinato che non hanno prestato servizio per l'intero anno di riferimento ed ancora in forza al momento dell'erogazione (intesa come mensilità di erogazione), è riconosciuto il premio di risultato in proporzione al periodo di durata del rapporto contrattuale nell'anno di riferimento.
12. Nell'eventualità di una successiva assunzione a tempo indeterminato che preveda lo stesso profilo professionale per il quale il lavoratore avesse già precedentemente prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato - intervallati tra loro da un'interruzione non superiore a 12 mesi -, gli stessi sono convenzionalmente considerati utili ai fini della maturazione dei requisiti di anzianità specifica, previsti dall'art. 2, lett. C), A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, per l'acquisizione dei parametri retributivi. A tale normativa è fatto integrale riferimento anche ai fini della determinazione dei periodi di effettivo svolgimento delle relative mansioni.
13. Per tutto quanto non espressamente specificato e/o richiamato nel presente articolo, è fatto riferimento alle vigenti disposizioni di CCNL e di legge.

Art. 66

**Lavoro a tempo parziale**

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è quello stipulato fissando un orario di lavoro inferiore a quello normale di lavoro di cui all'art. 17 (*Orario di lavoro*), comma 1., del presente accordo.
2. Per il contratto a tempo parziale è fatto riferimento, oltre alle vigenti norme di legge, alle specifiche disposizioni di cui all'art. 2, lett. B), A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL.
3. I contratti di lavoro a tempo parziale concorrono al raggiungimento della percentuale massima di cui all'art. 65 (*Contratti a termine*), comma 5, del presente accordo.
4. Nel presente accordo, laddove è convenzionalmente stabilito il riconoscimento, a fronte di specifiche prestazioni, di un compenso per lavoro straordinario, lo stesso è da intendersi sostituito, per i lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, da quello di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario del tempo pieno, non computabile ai fini del raggiungimento del limite quantitativo previsto dal CCNL.



## Art. 67

### Apprendistato professionalizzante

1. Il presente articolo regola l'apprendistato professionalizzante di cui al D.Lgs. n. 167/2011 e ss.mm.ii, nonché, per quanto qui non espressamente modificato, dall'art. 2, lett. D), A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL.
2. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato ed è la tipologia più comune di apprendistato.  
Il percorso formativo che lo caratterizza si conclude con il “*conseguimento di una qualifica professionale*” che consente all'apprendista di svolgere una determinata attività professionale.  
Il percorso formativo deve consentire l'acquisizione di un complesso di competenze che rientra nel patrimonio di una specifica qualifica prevista dal contratto collettivo di lavoro applicato.
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, per tutti i profili professionali previsti dal CCNL, con i giovani in età compresa tra i 18 anni e fino al giorno antecedente il compimento del 30° anno di età e può essere stipulato anche nelle varie forme del lavoro a tempo parziale a condizione che la durata e l'articolazione dell'orario di lavoro non siano tali da ostacolare il raggiungimento delle finalità formative del contratto stesso e che la durata dell'impegno formativo resti invariata rispetto a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.  
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. Il limite massimo di durata del contratto di apprendistato è di 36 mesi.
4. L'apprendistato professionale è attualmente regolamentato dal D.Lgs. n. 167/2011 (T.U. sull'apprendistato) e ss.mm.ii., dall'Accordo Interconfederale del 24 aprile 2012, dal D.L. n. 76/2013 - convertito, con modificazioni, dalla L. n. 99/2013 -, dalla Deliberazione della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 20 febbraio 2014 e, per quanto demandato dalla citata normativa alla legislazione Regionale, dai Decreti della Giunta Regionale, in tema di apprendistato, emanate dalla Regione ove è ubicata l'unità produttiva (*Unità Produttiva Regionale*) cui fa capo la Sede Operativa o l'Unità Operativa assegnata all'apprendista.
5. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante e del relativo periodo di prova richiede la forma scritta e deve contenere o essere corredato del piano formativo individuale - che, in tale occasione può anche essere redatto in forma sintetica - definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva.
6. Il periodo di prova è stabilito in sei settimane di prestazione effettiva, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato. Nel caso in cui il contratto preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova è pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.  
Nel piano formativo individuale è indicato un tutore/referente aziendale il quale, inserito nell'organizzazione dell'Azienda ed in possesso di adeguata professionalità, costituirà figura di riferimento per l'apprendista.
7. Il tutore/referente aziendale deve avere un parametro non inferiore a quello al conseguimento delle competenze del quale è finalizzato il contratto di apprendistato ed essere in possesso di competenze e formazione adeguate; a questi è assegnato il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettergli gli insegnamenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le varie iniziative formative (esterne ed interne).
8. Ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante, il periodo svolto con analogo contratto presso altre aziende applicanti il medesimo CCNL è computato per intero, sempre che sia riferito alla stessa qualifica professionale e alle medesime 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.

9. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro del profilo professionale all'acquisizione delle competenze del quale è finalizzata l'attività formativa e sempre che lo stesso sia in possesso dei titoli necessari a svolgerne le relative attività lavorative.
10. I profili formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante sono contenuti nell'All. 3 (*Profili formativi*) al presente accordo. Presso l'unità produttiva interessata (*Unità Produttiva Regionale*) possono essere adottati, con specifico accordo tra le parti ai sensi dell'art. 3, lett. e), A.N. 12 luglio 1985, di rinnovo del CCNL, che in tal senso le parti integrano, i profili formativi di figure professionali diverse e/o ulteriori rispetto a quelle contenute in detto allegato.
- Nella definizione del piano formativo individuale è fatto riferimento, per ciascuna figura professionale, a similari profili formativi già approvati in altri settori similari o analoghi.
11. La formazione di tipo professionalizzante - svolta sotto la responsabilità dell'Azienda - è pari a 80 ore medie annue nell'arco del triennio, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 e potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento.
12. La formazione di tipo professionalizzante di cui al comma 11. del presente articolo, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
13. La durata della formazione di base e trasversale è, relativamente all'intero periodo di apprendistato, conforme a quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge e di CCNL, in funzione del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione e potrà essere ridotto per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, di un numero di ore coincidente con la durata dei moduli già completati. Tale tipologia di formazione potrà essere realizzata anche "*a distanza*" con formula *e-learning*.
14. La formazione di base e trasversale è disciplinata dalle Regioni le quali sono tenute a comunicare, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle sedi previste.
- In caso di mancata comunicazione da parte della Regione di riferimento, entro i 45 giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro, l'Azienda ha facoltà di effettuare la formazione pubblica. Qualora, invece, tale comunicazione non dovesse essere notificata nei successivi sei mesi, l'Azienda è da ritenersi esonerata definitivamente alla erogazione della formazione pubblica per tutta la durata del rapporto di apprendistato.
15. La formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali, sono registrate sul libretto formativo del cittadino.
- In mancanza del libretto formativo del cittadino, la registrazione sarà effettuata dall'Azienda in un documento equipollente che abbia i contenuti minimi del modello previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro del 10.10.2005.
16. È esclusa l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di un lavoratore che abbia già avuto precedentemente riconosciuta la qualifica all'acquisizione delle cui competenze è finalizzato il contratto medesimo, e ciò ancorché questo sia titolare del diritto di precedenza previsto dalle vigenti norme di legge e di CCNL.
17. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 1., lett. h), D.Lgs. n. 167/2011, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, all'Azienda è concessa la possibilità di prorogare il periodo di apprendistato per un periodo pari all'assenza dell'apprendista.
- In ogni caso, l'eventuale proroga del periodo di apprendistato sarà valutata con riferimento al fatto che dette assenze abbiano o meno pregiudicato l'erogazione della formazione programmata o il completamento della stessa.
18. Il trattamento economico, per quanto concerne la retribuzione aziendale, è erogata con le modalità e la tempistica definita dall'art. 79 (*Retribuzione aziendale degli apprendisti*) del presente accordo.

19. In deroga di miglior favore per il lavoratore rispetto a quanto previsto dall'art. 2, lett. D), A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL, in materia di trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro, la retribuzione per detti periodi è pari a quella prevista, per il personale di ruolo, dall'A.N. 19 settembre 2005.
20. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento a quanto previsto dalle vigenti norme di legge e dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante.



## Art. 68

### Lavoro somministrato

1. I contratti di somministrazione di lavoro sono attivabili con le modalità stabilite dalle norme di legge e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2, lett. E), A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL, ed esclusivamente a termine, con prestazione lavorativa a tempo pieno o parziale.
2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003 e ss.mm.ii., la percentuale massima dei contratti di somministrazione attivabili è inclusa in quella prevista dall'art. 65, comma 5, del presente accordo.
3. Ai prestatori di lavoro somministrato è garantito un trattamento economico e normativo pari a quello dei dipendenti di uguale profilo professionale e parametro dell'Azienda utilizzatrice. Gli stessi non sono computati nell'organico ai fini dell'applicazione degli istituti legali (collocamento obbligatorio, licenziamenti, etc.) o istituti contrattuali, fatta eccezione per le normative relative alla sicurezza sul lavoro.
4. Sono oggetto di preventivo confronto nella sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. b), del presente accordo il numero dei lavoratori somministrati, le qualifiche interessate e la durata del ricorso alla somministrazione di lavoro.  
Gli elementi di cui al capoverso precedente sono altresì oggetto, a posteriori, di periodica informazione annuale in sede nazionale ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.1, lett. a), del presente accordo.



**CISAL**

**Art. 69**  
**Telelavoro**

1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
2. Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa è regolamentata dalle disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale 09.06.2004 e ss.mm.ii. e dall'art. 2, lett. F), dell'A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL.



**PARTE VI**  
**RETRIBUZIONE AZIENDALE**

**Art. 70**

**Erogazione delle retribuzioni**

1. La retribuzione è erogata con l'adozione del criterio del c.d. "*calendario sfasato*" che consiste nel registrare e retribuire le competenze variabili della retribuzione del mese precedente a quello di riferimento, tramite accredito su conto corrente bancario (o postale) individuale del lavoratore da effettuarsi entro l'ultimo giorno lavorativo del mese di riferimento le coordinate del c/c sono comunicate all'Azienda a cura del lavoratore, il quale ne curerà anche la comunicazione dell'eventuale successiva variazione.
2. Ogni lavoratore è dotato di un proprio accesso, individuale e riservato, all'area "*Linea diretta*" dell'intranet aziendale e per il mezzo del quale è abilitato a prendere visione e/o scaricare, oltre che il proprio cedolino paga, anche la documentazione fiscale personale.

## Art. 71

### Caratteristiche delle indennità

1. Le indennità di cui alla disciplina economica derivante dall'applicazione del presente accordo, sono, salvo esplicita diversa previsione, tutte legate ad effettive e/o particolari prestazioni e non rientrano nella "retribuzione normale".
2. Le medesime indennità sono comprensive di ogni incidenza su tutti gli istituti diretti ed indiretti, di legge e di contratto e, fatta salva diversa esplicita previsione, sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.
3. Ognuna delle singole indennità di cui alla presente Parte è riconosciuta nella misura e con i criteri dettagliatamente esposti in ognuno degli specifici articoli di riferimento ed esclusivamente al personale ivi individuato.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a tutte le forme di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato, fatto salvo quanto diversamente regolamentato dal presente accordo.

## Art. 72

### Indennità mensili rientranti nella retribuzione normale

#### 1. Indennità integrativa

- 1.1 Al personale in forza è attribuita un'indennità mensile denominata "*indennità integrativa*" pari a euro 40,00 (quaranta/00) lordi, riparametrati al parametro 175.
- 1.2 Al personale assunto successivamente alla data di entrata in vigore del presente accordo, indennità in parola è corrisposta in misura pari al 50% a decorrere dal mese successivo a quello di maturazione del primo biennio di anzianità di servizio ed il restante 50% dal mese successivo a quello di maturazione del secondo biennio di anzianità di servizio.

#### 2. Indennità integrativa di funzione

- 2.1 Ai dipendenti di cui all'art. 64 (*Quadri*) è riconosciuta una "*indennità integrativa di funzione*" di importo lordo pari a euro 104,00 (centoquattro/00) per i Quadri parametro 250 e pari a euro 74,00 (settantaquattro/00) per i Quadri parametro 230.
- 2.2 A decorrere dal mese successivo a quello di maturazione del secondo biennio di anzianità dal riconoscimento di tale specifica funzione, l'indennità di cui al punto 2.1 del presente comma, passa ad euro 155,00 (centocinquantacinque/00) lordi per i Quadri parametro 250 e ad euro 110,00 (centodieci/00) lordi per i Quadri parametro 230.

#### 3. Incidenze

- 3.1 Le indennità di cui ai commi 1. e 2. del presente articolo rientrano nella retribuzione normale, sono erogate per tutte le mensilità, incluse quelle aggiuntive, e sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

## Art. 73

### Indennità mensili non rientranti nella retribuzione normale

#### 1. Indennità forfettizzazione mensile ritardi 1

- 1.1 L'indennità economica mensile prevista dall'art. 39 (*Ritardi*), comma 1., e denominata "forfettizzazione mensile ritardi 1", è riconosciuta a tutti i conducenti che lavorano su turni della tipologia prevista dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 2., punto 2.1, lett. a) del presente accordo.
- 1.2 L'importo mensile della indennità di "forfettizzazione mensile ritardi 1" è pari a euro 22,00 (ventidue/00) lordi.

#### 2. Indennità forfettizzazione mensile ritardi 2

- 2.1 L'indennità economica mensile prevista dall'art. 39 (*Ritardi*), comma 2., e denominata "forfettizzazione mensile ritardi 2", è riconosciuta a tutti i conducenti che lavorano su turni della tipologia prevista dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 2., punto 2.1, lett. b) e c), e punto 2.2, del presente accordo.
- 2.2 L'importo mensile della indennità di "forfettizzazione mensile ritardi 2" è pari a euro 33,00 (trentatre/00) lordi.



## Art. 74

### Indennità legate alla prestazione giornaliera

#### 1. Indennità di pluralità e fungibilità delle mansioni

- 1.1 Indennità giornaliera derivante dal miglioramento della produttività aziendale ingenerato sia dalla pluralità/flessibilità delle mansioni svolte dal personale destinatario di tale erogazione economica, sia dalla fungibilità delle stesse in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 19 (*Mobilità e flessibilità*), del presente accordo che costituiscono attuazione di quanto previsto dall'art. 2, lett. A), punto 10), A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL.
- 1.2 La "indennità pluralità/fungibilità mansioni" è riconosciuta, per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa con presenza, al solo personale che non riveste la qualifica di "Operatore di esercizio".
- 1.3 L'importo giornaliero della "indennità pluralità/fungibilità mansioni" è pari a euro 4,00 (quattro/00) lordi, riparametrati al parametro 175.

#### 2. Indennità giornaliera di produttività

- 2.1 Indennità giornaliera derivante dal miglioramento della produttività aziendale ingenerato dalle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e alle correlate/connesse attività accessorie e/o complementari a quella di guida, conformemente con quanto previsto dalla specifica declaratoria del profilo professionale, di "Operatore di esercizio".
- 2.2 La "indennità giornaliera produttività." è riconosciuta, per ogni giornata di effettiva presenza, ai conducenti con qualifica "Operatore di esercizio".
- 2.3 L'importo giornaliero della "indennità giornaliera produttività" è pari a euro 2,30 (due/30) lordi.

## Art. 75

### Indennità legate all'organizzazione del lavoro

#### 1. Spostato riposo

1.1 A fronte di quanto previsto dall'art. 33 (*Organizzazione del lavoro e riposo settimanale/periodico*), comma 2., del presente accordo, è riconosciuta al lavoratore interessato una indennità denominata "spostato riposo" e determinata in misura pari alla maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro festivo, per le ore effettivamente lavorate.

#### 2. Indennità di lavoro domenicale

2.1 Per quanto previsto dall'art. 33 (*Organizzazione del lavoro e riposo settimanale/periodico*), commi 3., secondo capoverso, del presente accordo è riconosciuta al lavoratore interessato una "indennità di lavoro domenicale" determinata in misura pari all'importo del 20% della quota oraria della "retribuzione normale" di cui all'art. 3, A.N. 27.11.2000, di rinnovo del CCNL, per le ore effettivamente lavorate.

#### 3. Indennità di riservista

3.1 Indennità riconosciuta al personale di guida, per ogni giornata in cui effettivamente presta la propria attività lavorativa con le modalità previste dall'art. 44 (*Personale riservista e disponibile*), comma 3., lett. b) e c), del presente accordo.

3.2 L'importo giornaliero della "indennità di riservista" è pari a euro 8,00 (otto/00) lordi.

#### 4. Indennità di percorrenza

4.1 Indennità specificamente riconosciuta al personale di guida allorché effettua, con le modalità previste dall'art. 44 (*Personale riservista e disponibile*), comma 3., lett. c), del presente accordo, un turno di servizio facente capo ad una residenza di servizio diversa da quella assegnata.

4.2 La "indennità di percorrenza" è calcolata in funzione al tempo indicato nell'apposita tabella delle "Distanze chilometriche" (All. 3), del presente accordo e al quale è attribuito un controvalore economico orario corrispondente all'importo orario della retribuzione "normale" e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### 5. Permessi compensativi trasferimento

5.1 Permessi giornalieri retribuiti previsti dall'art. 44 (*Personale riservista e disponibile*), comma 3., lett. c), del presente accordo che opta per la maturazione dei "permessi compensativi trasferimento".

5.2 Il diritto all'accreditamento di una giornata di "permesso aggiuntivo trasferimento" cui al punto 5.1 del presente comma, si concretizza al raggiungimento di ogni 8 ore calcolate in funzione al tempo indicato nell'apposita tabella delle "Distanze chilometriche" (All. 3), del presente accordo.

#### 6. Indennità di turno provvisorio

6.1 Indennità specificamente riconosciuta al personale di guida per la giornata in cui allo stesso è assegnato il "turno provvisorio" di cui all'art. 44 (*Personale riservista e disponibile*), comma 9, del presente accordo.

6.2 L'importo giornaliero della "indennità di turno provvisorio" è pari a euro 5,00 (cinque/00) lordi.

#### 7. Rimborso chilometrico

7.1 Al personale di cui agli artt. 44 (*Personale riservista e disponibile*), comma 3., lett. c), 63 (*Trasferte*), comma 3., e 64 (*Quadri*), comma 7., del presente accordo, che, per recarsi in trasferta, utilizza un veicolo di cui ha la disponibilità, è riconosciuto un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del costo della benzina verde (mensilmente ragguagliato con riferimento al prezzo "consigliato" da ENI il primo giorno di ogni mese) per ogni chilometro percorso (distanza più breve individuata dall'Azienda e riportata nelle apposite tabelle delle "Distanze chilometriche" (All. 3). In quanto rimborso, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine

rapporto di lavoro.

#### 8. Indennità rischio mezzo autonomo

8.1 Al personale di cui al comma 7., punto 7.1, del presente articolo e nelle situazioni ivi previste, è altresì riconosciuta una indennità economica denominata “*rischio mezzo autonomo*” determinata nella misura lorda del 5% del costo della benzina verde di cui al comma 7., punto 7.1, del presente articolo, per ogni chilometro percorso (distanza più breve individuata dall’Azienda e riportata nelle apposite tabelle delle “*Distanze chilometriche*”(All. 3). Tale indennità non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

8.2 Con l’erogazione di tale indennità è da intendersi forfettariamente indennizzato anche ogni eventuale danno, sia diretto che indiretto ed anche extracontrattuale, che possa subire il veicolo conseguentemente all’impiego previsto dal comma 7., punto 7.1, del presente articolo.

#### 9. Trasferta Plus e diaria Plus

9.1 Per il personale di cui all’art. 27 (*Pasti aziendali*), comma 5., del presente accordo, le indennità di trasferta e di diaria ridotta previste rispettivamente dagli artt. 20/A e 21/A del CCNL 23 luglio 1976, ove spettanti, sono incrementate di un importo di euro 4,00 (quattro/00) lordi.

Nel caso in cui, per la medesima giornata, sussistano le condizioni per l’erogazione dell’indennità prevista dall’art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 1. (*turno in flessibilità*), del presente accordo, le indennità di cui al paragrafo precedente sono incrementate di un ulteriore importo lordo pari all’ammontare della indennità *turno in flessibilità*, con integrale assorbimento della stessa.

Qualora, per la medesima giornata, sussistano le condizioni per l’erogazione dell’indennità prevista dall’art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), comma 4. (*supero nastro aggiuntivo*), del presente accordo, le indennità di cui al primo paragrafo del presente punto sono incrementate di un ulteriore importo lordo pari all’ammontare della indennità di *supero nastro aggiuntivo*, con integrale assorbimento della stessa.

9.2 Gli incrementi al punto 9.1 del presente comma, restano unici ed invariati per tutte le tipologie di trasferta (trasferta, diaria intera, diaria parziale) e di diaria ridotta contrattualmente previste, nel mentre non sono riconosciuti in caso di sola pernottazione (con o senza dormitorio)

9.3 Quanto erogato a titolo di *trasferta plus* e di *diaria plus* non è utile, anche per la parte eventualmente soggetta a contribuzione e tassazione, ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### 10. Trasferta integrata

10.1 Il trattamento economico di trasferta riconosciuto al personale di cui all’art. 63 (*Trasferte*) del presente accordo allorquando si realizzano le condizioni previste dall’art. 20/A, CCNL 23 luglio 1976, è integrato come segue:

- + 25 punti percentuali per la trasferta (diaria e pernottazione);
- + 10 punti percentuali per la diaria parziale;
- + 15 punti percentuali per la diaria intera;
- + 10 punti percentuali per la pernottazione senza dormitorio (spesa integralmente sostenuta dal lavoratore);
- + 10 punti percentuali per la pernottazione con dormitorio (rimborso delle spese di alloggio o alloggio fornito gratuitamente).

10.2 Quanto erogato a titolo di *trasferta integrata* non è utile, anche per la parte eventualmente soggetta a contribuzione e tassazione, ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### 11. Indennità di reperibilità

11.1 Al personale di cui all’art. 60 (*Reperibilità funzionale*), è riconosciuta una “*indennità di reperibilità*” di euro 6,00 (sei/00) lordi fino a sei ore di reperibilità e di euro 12,00 (dodici) lordi oltre le sei ore di reperibilità.

Nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale/periodico gli importi di cui sopra sono aumentati del 40%.

In caso di chiamata in servizio, dette indennità sono incrementate del 25%.

11.2 Ferma restando l'erogazione delle competenze di cui al comma 11, punto 11.1, del presente articolo, le ore di lavoro effettivamente prestate durante l'intervento sono retribuite come lavoro straordinario.

11.3 Nel caso in cui la chiamata in servizio avvenga nel giorno di riposo settimanale o periodico, il lavoratore è retribuito conformemente con quanto previsto dall'art. 14, A.N. 25.07.1997, di rinnovo del CCNL, con integrale assorbimento dell'indennità di cui al punto 10.1 del presente articolo.



## Art. 76

### Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato

#### 1. Indennità turno in flessibilità

- 1.1 Indennità prevista dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 6., del presente accordo, la cui erogazione è legata all'integrale effettuazione di un turno di servizio programmato dall'azienda avvalendosi delle flessibilità previste dal comma 4. del medesimo articolo.
- 1.2 L'importo giornaliero della indennità "*turno in flessibilità*" è pari a euro 5,00 (cinque/00) lordi.

#### 2. Indennità supero nastro

- 2.1 Indennità prevista dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 7, lett. a) del presente accordo, la cui erogazione è riservata al personale di guida quando effettua integralmente un turno di servizio programmato (con eventuale ricalcolo nel caso di prestazione resa parzialmente) con un nastro lavorativo superiore alle 12 ore.
- 2.2 L'importo lordo della indennità di "*supero nastro*" è quantificato in misura pari ad una quota oraria della "*retribuzione normale*" per ogni ora (o frazione di ora) di nastro giornaliero eccedente le 12 ore e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### 3. Permessi giornalieri per supero nastro

- 3.1 Permessi giornalieri retribuiti previsti dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 7., lett. b), del presente accordo per solo il personale di guida in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo che sceglie di trasformare il 50% del supero nastro maturato conseguentemente all'integrale effettuazione di un turno di servizio programmato con un nastro lavorativo superiore alle 12 ore.
- 3.2 Il diritto all'accreditamento di una giornata di "*permesso aggiuntivo supero nastro*" cui al punto 3.1 del presente comma, si concretizza al raggiungimento di ogni 8 ore di supero nastro accumulate con i criteri ivi previsti.

#### 4. Indennità supero nastro aggiuntivo

- 4.1 Indennità prevista dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 8, del presente accordo, la cui erogazione è riservata al personale di guida quando effettua integralmente un turno di servizio con un nastro lavorativo superiore alle 14 ore.
- 4.2 La indennità "*supero nastro aggiuntivo*" si cumula, senza sostituirla, con la indennità "*supero nastro*" di cui al comma 2. del presente articolo.
- 4.3 L'importo lordo della indennità "*supero nastro aggiuntivo*" è pari a euro 4,00 (quattro/00) e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### 5. Indennità ripresa aggiuntiva

- 5.1 Indennità prevista dall'art. 36 (*Nastro lavorativo e riprese*), comma 11., del presente accordo, la cui erogazione è riservata al personale di guida quando effettua integralmente un turno di servizio programmato che preveda un numero di riprese superiori a 2.
- 5.2 L'importo lordo della indennità "*ripresa aggiuntiva*" è pari a euro 5,00 (cinque/00) per ogni ripresa aggiuntiva e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

## Art. 77

### Indennità legate all'effettuazione di specifiche attività

#### 1. Indennità self service

- 1.1 Indennità prevista dall'art. 38 (*Pulizia e rifornimento autobus*), comma 8, del presente accordo, la cui erogazione è riservata al solo personale di guida quando effettua direttamente il rifornimento del combustibile dell'autobus.
- 1.2 L'importo lordo della "indennità self service" è pari a euro 2,50 (due/50) per ogni rifornimento e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.
- 1.3 Con l'erogazione di tale indennità è forfettariamente ed integralmente compensato anche il tempo dedicato a tale attività, con eccezione del tempo di trasferimento necessario per il raggiungimento del luogo di rifornimento.
- 1.4 La definizione della parte economico/normativa del rifornimento dei veicoli a metano, è demandata a specifica trattativa a livello territoriale, avuta considerazione alle varie tipologie di impianti e modalità di erogazione.

#### 2. Indennità vendita biglietti

- 2.1 Indennità prevista dall'art. 42 (*Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio*), comma 3., del presente accordo, la cui erogazione è finalizzata a compensare integralmente, in via forfettaria, tutte le attività che il conducente espleta in adempimento di quanto previsto dal medesimo articolo, ivi incluse quelle accessorie e complementari alle stesse.
- 2.2 L'importo lordo della "indennità vendita biglietti" è quantificata nella misura pari al 25% del controvalore dei titoli di viaggio venduti.
- 2.3 L'indennità di cui al punto 2.2 del presente comma, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro ed è riconosciuta con le spettanze del mese in cui il conducente, utilizzando le somme introitate dalla vendita del plafond dei carnet di titoli di viaggio di cui è stato preventivamente dotato, provvede al reintegro del plafond stesso attraverso l'acquisto di nuovi carnet.

#### 3. Indennità consegna biglietti

- 3.1 Indennità prevista dall'art. 42 (*Vendita e controllo a vista dei titoli di viaggio*), comma 4., del presente accordo, la cui erogazione è finalizzata a compensare e indennizzare integralmente, in via forfettaria, tutte le attività che l'incaricato espleta in adempimento di quanto previsto dal medesimo comma, ivi incluse quelle accessorie e complementari alle stesse. E' esclusa qualsivoglia responsabilità dell'incaricato in caso di furto o di rapina.
- 3.2 L'importo lordo della "indennità consegna biglietti" è quantificata nella misura pari al 0,5% del controvalore dei titoli di viaggio consegnati (con esclusione dell'eventuale consegna del plafond iniziale).
- 3.3 L'indennità di cui al punto 3.2 del presente comma, non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro ed è riconosciuta con le spettanze del mese in cui l'incaricato, provvede a rendicontare e versare, al competente ufficio aziendale, le somme introitate.

#### 4. Attività accertativa regolamentata

- 4.1 Indennità per l'attività accertativa svolta, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, in forma regolamentata ed organizzata dall'azienda per come prevista dall'art. 43 (*Contrasto all'evasione tariffaria*), commi 4. e 9..
- 4.2 L'importo lordo della indennità "attività accertativa regolamentata" è quantificata nella misura del 5% dell'importo della pura sanzione amministrativa correttamente rilevata e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### 5. Attività accertativa volontaria

- 5.1 Indennità per l'attività accertativa svolta, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, in

forma regolamentata ed organizzata dall'azienda per come prevista dall'art. 43 (*Contrasto all'evasione tariffaria*), comma 5..

- 5.2 L'importo lordo della indennità "*attività accertativa volontaria*" è quantificata nella misura del 10% dell'importo della pura sanzione amministrativa correttamente rilevata e regolarmente incassata.
- 5.3 L'indennità di cui al punto 5.2 del presente comma, è riconosciuta con le spettanze del mese successivo a quello di esazione della relativa oblazione e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.



**Art. 78**  
**Mensa e ticket**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 27 (*Pasti aziendali*) del presente accordo, il lavoratore che, ricorrendone le condizioni ivi previste, usufruisce del servizio mensa, contribuisce agli oneri economici complessivamente sostenuti a tale titolo dall'Azienda, nella misura del 50% e comunque nel limite massimo di euro 3,00.
2. Ogni singolo ticket (buono pasto) fornito dall'Azienda ha valore nominale di euro 4,00 (quattro/00).
3. I lavoratori che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 27 (*Pasti aziendali*) del presente accordo, non maturano il diritto di usufruire di alcuno dei trattamenti previsti dal presente articolo, possono usufruire del servizio mensa sostenendone integralmente il relativo costo, nel mentre a coloro che dovessero indebitamente utilizzare il ticket (buono pasto) è addebitato il valore nominale dello stesso, ricaricato degli ulteriori altri oneri eventualmente sostenuti dall'Azienda.



## Art. 79

### Retribuzione aziendale degli apprendisti

1. La retribuzione aziendale dei lavoratori assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 67 (*Apprendistato professionalizzante*) del presente accordo, è definita, quale trattamento di miglior favore e comunque nel rispetto dell'equivalenza di quanto previsto dall'art. 2, lett. D), A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL, nella seguente formulazione e tempistica:

#### 1.1 dalla data di assunzione

- a) indennità di cui all'art. 73, c. 1. o c. 2. (*forfettizzazione mensile ritardi*)
- b) indennità di cui all'art. 75, c. 1. (*spostato riposo*)
- c) indennità di cui all'art. 75, c. 3. (*Indennità di riservista*)
- d) indennità di cui all'art. 75, c. 4. (*Indennità di percorrenza*)
- e) rimborso di cui all'art. 75, c. 6. (*rimborso chilometrico*)
- f) indennità di cui all'art. 75, c. 7. (*rischio mezzo autonomo*)
- g) indennità di cui all'art. 75, c. 8., p. 8.1 (*Trasferta plus e diaria plus*)
- h) indennità di cui all'art. 75, c. 10. (*indennità di reperibilità*)
- i) indennità di cui all'art. 76, c. 1. (*turno in flessibilità*)
- j) indennità di cui all'art. 76, c. 2. (*Indennità supero nastro*)
- k) indennità di cui all'art. 77, c. 1. (*Indennità self service*)
- l) indennità di cui all'art. 77, c. 2. (*Indennità vendita biglietti*)

#### 1.2 dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del 25° mese del contratto di apprendistato

- a) indennità di cui all'art. 74, c. 1. (*indennità pluralità/fungibilità mansioni*)
- b) indennità di cui all'art. 74, c. 2. (*indennità giornaliera produttività*)
- c) indennità di cui all'art. 75, c. 2. (*Indennità di lavoro domenicale*)
- d) indennità di cui all'art. 75, c. 5. (*Indennità turno provvisorio*)
- e) indennità di cui all'art. 75, c. 9., p. 9.1 (*Trasferta integrata*)
- f) indennità di cui all'art. 77, c. 3. (*indennità consegna biglietti*)

#### 1.3 dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del 31° mese del contratto di apprendistato

- a) indennità di cui all'art. 76, c. 4. (*supero nastro aggiuntivo*);
- b) indennità di cui all'art. 76, c. 5. (*ripresa aggiuntiva*);

2. L'indennità di cui all'art. 72 (*Indennità mensili rientranti nella retribuzione normale*), comma 1., è erogata con le modalità previste al punto 1.2, del medesimo articolo, nel mentre le indennità aziendali non richiamate nel comma 3., punti 1.1, 1.2 e 1.3, del presente articolo, sono riconosciute con decorrenza dalla data di eventuale mantenimento in servizio successivamente alla scadenza del contratto di apprendistato.

3. Nel caso in cui il contratto di apprendistato sia prorogato come previsto dall'art. 67 (*Apprendistato professionalizzante*), comma 17., del presente accordo, le decorrenze di cui al comma 1., punti 1.2 e 1.3, del presente articolo, sono procrastinate di un periodo pari a quello che ha originato la proroga, tenuto conto del momento in cui si è verificato l'evento e sempre con decorrenza dal mese successivo.

## Art. 80

### Linee guida per la definizione del Premio di Risultato

1. Il presente articolo definisce le linee guida ed i principali indicatori di miglioramento della redditività, produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa della singola *Unità Produttiva Regionale* (UPR) - o anche della singola Sede/Unità Operativa -, oltre che quelli collegati a risultati riferiti all'andamento economico o agli utili delle stesse o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.
2. Per sua natura il Premio di Risultato (P.d.R.) ha condizione di indefinibilità in quanto le erogazioni economiche sono specificamente collegate alla misurazione dei miglioramenti di cui al comma 1. del presente articolo e che saranno assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda o dei suoi risultati.  
Ne consegue che rimanendo incerte sia la corresponsione che l'ammontare, non è determinabile a priori né è consolidabile.
3. Entro il mese di febbraio di ciascun anno, a livello locale, le Parti definiscono, per ciascuno dei settori/processi produttivi individuati:
  - a) gli indicatori di redditività, produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa per l'anno cui si riferisce il P.d.R. ed i relativi obiettivi che si intendono raggiungere;
  - b) la quota parte delle risorse economiche complessivamente liberate e che andrà a costituire l'ammontare complessivo del premio che, al raggiungimento degli obiettivi prefissati (con i criteri del "on/off" e/o "a gradini") sarà da erogare.
4. Fermo restando quanto previsto al comma 6. del presente articolo, nella sede di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c), del presente accordo, le parti, per ciascuno degli indicatori precedentemente individuati, concorderanno gli obiettivi di miglioramento e performance per l'anno cui si riferisce il P.d.R. ed eventuali ulteriori indicatori territoriali, tenendo conto dei valori di Budget.
5. I macro-indicatori di cui al comma 3., lett. a), del presente articolo, dovranno essere suddivisi, per ciascun settore professionale/processo produttivo, in più micro indicatori, a ciascuno dei quali verrà assegnato un peso ponderale.  
A titolo di esempio si definiscono alcuni dei principali indicatori da prendere in considerazione:
  - Redditività: EBITDA, EBIT, ROE, etc.;
  - Produttività: ricavi da tariffa, risparmi da minori sinistri passivi, riduzione degli indici di infortunio, disponibilità del parco, rapporto km/autisti, etc.;
  - Qualità: customer satisfaction, riduzione dei reclami, etc.;
6. Gli obiettivi di miglioramento degli indici di redditività dell'intera azienda, quali EBITDA, EBIT, ROE, etc., sono definiti nella sede nazionale di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.1, lett. c), del presente accordo, e contribuiscono alla quantificazione del premio di risultato in misura pari al 10%.
7. Per ciascuna area operativa/settore/reparto vengono prefissati gli indicatori di performance individuale da utilizzarsi ai fini della successiva ripartizione, tra i lavoratori, del monte premio economico, indicatori, oggettivamente misurabili e consuntivabili.  
A ciascuno di tali indicatori è attribuito uno specifico peso ponderale così che la somma degli stessi raggiunga un valore complessivo pari al 100%.  
Ai fini dell'indicatore della performance individuale, non sono computati i periodi di assenza derivanti da:
  - astensione obbligatoria per maternità, inclusi tutti i periodi di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.;
  - infortuni sul lavoro;
  - episodi di malattia che comportino il ricovero ospedaliero e/o di durata superiore a 14 giorni e fino ad un massimo di 30 giorni continuativi.

8. L'erogazione del premio, fermo restando il suo complessivo ammontare, è proporzionalmente suddivisa tra tutto il personale che avrà raggiunto una valutazione individuale almeno pari al 50%, secondo la consuntivazione elaborata da ogni *Unità Produttiva Regionale* ed in forza alla data stabilita per l'erogazione. Ne consegue che una valutazione individuale inferiore al 50% comporterà l'automatica esclusione del lavoratore dalla quota di P.d.R. di cui al comma 7. del presente articolo. L'applicazione di quanto previsto ai precedenti capoversi del presente comma, comporta che l'ammontare complessivo degli importi di P.d.R. non erogati al personale con valutazione individuale inferiore al 50%, è integralmente redistribuito suddividendolo tra il personale che tale soglia ha raggiunto o superato e in proporzione al punteggio individualmente raggiunto.
9. In caso di assunzione, aspettativa non retribuita o congedo biennale straordinario di cui al comma 2. dell'art. 80 della L. n. 388/2000 e art. 42, comma 5., D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., nel periodo di riferimento, l'importo del P.d.R. è liquidato con il criterio del pro-quota, a tal fine considerando l'effettivo periodo in giorni di durata del rapporto di lavoro nel periodo oggetto di riferimento del presente accordo, non considerando gli eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di congedo biennale ex L. n. 388/2000.
- Ai lavoratori che, nel periodo preso a riferimento, hanno prestato la propria attività lavorativa nella forma a tempo parziale, il P.d.R. troverà applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate.
10. Gli importi erogati in applicazione di quanto previsto dal presente articolo e indipendentemente dal regime contributivo, ordinario o speciale di cui all'art 1, commi 67 e 68 della L. 247/2007, per come modificati dall'art. 4 commi 28 e 29 della L. n. 92/2012, non rientrano nella retribuzione normale come definita dal CCNL di categoria, sono esclusi dal computo del T.F.R. e comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di legge e di contratto, ai sensi della legge 29 luglio 1996, n. 402. I medesimi importi hanno tutti i requisiti attualmente richiesti affinché il percettore, sussistendone le condizioni soggettive, possa beneficiare della parziale detassazione.
11. Ai fini del riconoscimento della contribuzione e/o tassazione agevolata di cui al comma 9. del presente articolo, gli accordi sottoscritti territorialmente (*Unità Produttiva Regionale*) sono depositate, a cura delle locali strutture aziendali, con le modalità nei termini all'uopo previsti.

## Art. 81

### Armonizzazione della retribuzione aziendale

1. Quando, nei precedenti articoli di questa Parte VI è fatto riferimento, ai fini della determinazione della retribuzione aziendale, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo o successivamente pervenuto a BUSITALIA a seguito della procedura di cui all'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*), tali situazioni si intendono riferite alla data dell'effettiva originaria instaurazione del rapporto di lavoro.
2. Allo scopo di adeguare al presente accordo le procedure amministrative ed i sistemi informatici aziendali, necessari alla realizzazione delle buste paga, alla nuova struttura della retribuzione aziendale, nonché di rendere l'applicazione di detta struttura retributiva contestuale al termine per l'erogazione dell'Assegno di cui al comma 3. del presente articolo (*Assegno Individuale Aziendale*), si conviene che con la stessa decorrenza trovino applicazione: l'art. 72 (*Indennità mensili rientranti nella retribuzione normale*), l'art. 73 (*Indennità mensili non rientranti nella retribuzione normale*); l'art. 74 (*Indennità legate alla prestazione giornaliera*); l'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*); l'art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*); l'art. 77 (*Indennità legate all'effettuazione di specifiche attività*); l'art. 78 (*Mensa e ticket*); l'art. 79 (*Retribuzione aziendale degli apprendisti*).

Nel periodo intercorrente tra la data di stipula del presente accordo e quella di decorrenza di cui sopra, le parti confermano la validità della pattuizione collettiva in materia di retribuzione aziendale, nonché gli usi e le consuetudini che dalla stessa traggono origine, previgente in BUSITALIA al medesimo presente accordo.

#### 3. Assegno individuale aziendale

3.1 Allo scopo di salvaguardare eventuali eccedenze di retribuzione aziendale previgente risultanti dall'applicazione della Parte VI (*Retribuzione aziendale*) del presente accordo, è istituito, per il personale di cui al comma 1. del presente articolo, un trattamento economico "ad personam", non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro ed erogato per tutte le mensilità incluse quelle aggiuntive, denominato "Assegno Individuale Aziendale", del quale:

- a) gli importi mensili spettanti ad ogni lavoratore avente titolo sono definiti tra le parti, tenuto conto dell'invarianza del costo aziendale individuale, entro quattro mesi dalla data di stipula del presente accordo, presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*), ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2., lett. c), dell'accordo medesimo, e vengono calcolati ed attribuiti ad ogni lavoratore avente titolo con esclusivo riferimento alla situazione preesistente (12 mesi precedenti) all'applicazione del presente accordo e relativa a:
    - residenza di servizio assegnata;
    - inquadramento parametrico attribuito e profilo professionale rivestito;
  - b) l'erogazione ha luogo a decorrere dalla mensilità di paga immediatamente successiva alla data di definizione degli importi di cui alla lett. a) del presente punto nonché di termine dell'esame congiunto di cui all'art. 14 (*Armonizzazione normativa*), comma 3., del presente accordo;
- 3.2 Le parti convengono che la definizione degli importi dell'Assegno Individuale Aziendale non comporterà alcun tipo di penalizzazione economica per i lavoratori interessati.
- A tal fine, le parti convengono che, a decorrere dal mese di prima erogazione di detto Assegno e nel corso del semestre successivo venga costituita presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*) una commissione territoriale paritetica, composta da un rappresentante per ognuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo e da un pari numero di rappresentanti aziendali, incaricata di verificare con cadenza mensile, ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2., lett. c), dell'accordo medesimo, che non sussistano per i lavoratori interessati diminuzioni retributive a parità di

condizioni lavorative assimilabili, operando sulla base dei report periodici a tale scopo forniti dall'azienda, nonché a seguito di eventuale segnalazione da parte di singoli lavoratori, e definire, qualora necessario, gli opportuni correttivi agli accordi di cui al comma 4.1., lett. a), del presente articolo.

- 3.3 In esito all'attività delle commissioni paritetiche regionali di cui al comma 3., punto 3.2, del presente articolo, entro 6 mesi, le parti procederanno ad una verifica complessiva sullo stato di applicazione della Parte VI (*Retribuzione Aziendale*) del presente accordo, ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.1., lett. c), dell'accordo medesimo.



**PARTE VII**  
**WELFARE AZIENDALE**

**Art. 82**

**Anticipazioni del trattamento di fine rapporto**

1. L'art. 1. della legge n. 297/1982 disciplina la materia delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto prevedendo la possibilità di stabilire attraverso contratti collettivi condizioni di miglior favore per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.
2. Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni, si concorda di aggiungere condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla stessa e dal codice civile.
3. Hanno titolo a chiedere l'anticipazione i dipendenti che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità di servizio alla data di presentazione della domanda.  
L'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge compete al 15% (in luogo del 10% previsto dalla legge) degli aventi diritto, comunque nel limite dell'8% (in luogo del 4% previsto dalla legge) del numero totale dei dipendenti in servizio presso la Società computati alla data del primo gennaio di ogni anno.  
La parte di aliquota (arrotondata all'unità superiore) degli aventi diritto eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo.  
La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 80% (in deroga al 70% previsto dalla vigente normativa) del trattamento di fine rapporto maturato al mese precedente la domanda, al netto di qualsivoglia quota-parte già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (ad es. atto emesso dall'autorità giudiziaria).  
L'ammontare dell'anticipazione viene detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ex art. 2122 c.c., e non potrà comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta a corredo della domanda. Essa può essere richiesta massimo due volte nel corso del rapporto di lavoro allorquando siano trascorsi almeno cinque anni dalla prima richiesta.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 2120 c.c. e dalle norme di legge, si conviene che, in aggiunta alle casistiche ivi espressamente previste e ferma restando la priorità delle stesse, il dipendente possa chiedere la anticipazione del proprio Tfr maturato in base alle seguenti fattispecie (spese da documentare) nel seguente ordine di priorità:
  - a) spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio e alloggio;
  - b) spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare (ove non già rientranti nelle fattispecie previste dalla legge);
  - c) spese per ristrutturazione dell'immobile adibito (o da adibire) a residenza propria o dei propri figli;
  - d) spese funerarie sostenute per decesso di propri familiari, entro il secondo grado di parentela;
  - e) spese di studio (a titolo esemplificativo: corsi di laurea presso università fuori sede, master, corsi di specializzazione post diploma e post laurea);
5. Le domande di concessione dell'anticipazione del Tfr, vanno presentate a mezzo richiesta scritta e presentate alla direzione del personale e/o amministrativa di Busitalia ovvero possono essere spedite, a mezzo raccomandata A/R.
6. Alla domanda deve essere allegata tutta la documentazione necessaria a certificare le fattispecie previste al comma 4 del presente articolo.
7. L'azienda Busitalia si riserva di richiedere ulteriore documentazione integrativa e necessaria a comprovare le spese sostenute o da sostenere.

### Art. 83

#### Prestito aziendale

1. L'azienda mette annualmente a disposizione dei lavoratori che ne avessero la necessità, un plafond aggiornato semestralmente determinato in misura complessiva e non superabile di euro 200,00 per dipendente in forza, da erogarsi a titolo di prestito aziendale.  
L'accesso al prestito aziendale è concesso ai lavoratori che abbiano un'anzianità aziendale non inferiore a 3 anni e che non abbiano in corso cessioni, pignoramenti o sequestri del salario o dello stipendio; il beneficiario si impegna a non sottoscrivere, per tutta la durata del relativo rimborso, alcuna cessione volontaria di quote della retribuzione.
2. L'importo massimo erogabile non può superare il 70% dell'ammontare del trattamento di fine rapporto che sarebbe liquidato dall'Azienda in caso di cessazione del rapporto di lavoro e, in ogni caso, l'importo di euro 5.000,00.
3. Ogni lavoratore può beneficiare di un nuovo prestito aziendale soltanto dopo aver integralmente rimborsato quello precedentemente avuto e sempre che non sia già stato integralmente assegnato tutto il plafond di cui al comma 1. del presente articolo.
4. Il prestito è rimborsato in un periodo massimo di 24 mesi, con un piano di ammortamento a rate mensili costanti posticipate (ammortamento alla francese) comprensive della quota interessi pari al T.U.R. vigente alla fine del periodo d'imposta precedente, salvo conguaglio di fine anno in base al T.U.R. vigente al termine del periodo d'imposta corrente.  
In caso di cessazione del rapporto di lavoro il debito residuo è trattenuto in un'unica soluzione, con il ricalcolo degli interessi che sarà effettuato applicando il T.U.R. vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso.
5. Le rate non possono, in alcun caso, eccedere la quinta parte della retribuzione fissa mensile.
6. Qualora in una o più mensilità non vi sia capienza, la residua trattenuta potrà essere operata, senza il suddetto limite, sulle mensilità aggiuntive; in caso di ulteriore incapienza, si procederà con il necessario prolungamento del periodo di durata del prestito e al connesso ricalcolo della relativa quota degli interessi.

## Art. 84

### Agevolazioni titoli di viaggio

1. Il personale in forza con contratto di lavoro subordinato - incluso quello il cui rapporto di lavoro non è soggetto alla disciplina di cui al R.D. n. 148/1931 - può beneficiare delle agevolazioni previste dal presente articolo.
2. Il cartellino di riconoscimento dà diritto al lavoratore di viaggiare sui mezzi aziendali in servizio pubblico di linea per motivi di servizio.
3. Ai figli, anche non conviventi, fiscalmente a carico di uno dei soggetti di cui al comma 1. del presente articolo (o comunque destinatari dell'assegno di mantenimento), iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria e secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, nonché quelli iscritti e frequentanti corsi universitari, è riconosciuto il diritto al rilascio di un abbonamento annuale/mensile gratuito per la tratta richiesta.
4. Al coniuge o al convivente (risultante nel certificato di stato di famiglia) e a ciascuno degli altri familiari conviventi, che non possiedano un reddito proprio superiore a cinque volte quello di riferimento per essere considerati fiscalmente a carico - esclusi quelli titolari dell'abbonamento annuale/mensile di cui al comma 3. del presente articolo - è rilasciato, su richiesta dell'avente diritto, un abbonamento mensile o annuale con una riduzione pari al 50% del prezzo ordinario di vendita al pubblico.  
In alternativa a quanto previsto al precedente capoverso del presente comma è concesso, a titolo gratuito, un carnet personale mensile di n° 20 titoli di viaggio utilizzabili sulle linee di TPL esercite da Busitalia.
5. La possibilità di usufruire delle agevolazioni di cui al comma 3. del presente articolo viene meno contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore di BUSITALIA titolare del diritto, nel mentre quella di usufruire delle agevolazioni di cui al comma 4. del presente articolo viene meno, sempre ed in ogni caso, anche contestualmente all'emissione della sentenza di separazione giudiziale o, in caso di adozione della procedura della c.d. "negoziata assistita", al rilascio del relativo nulla osta da parte del p.m. o, in ogni caso, al venir meno di anche uno solo dei richiesti requisiti della convivenza e/o delle anzidette condizioni reddituali.
6. Il lavoratore richiedente è tenuto a documentare la sussistenza del diritto con le modalità previste dalla legge (di norma con l'autocertificazione).
7. I titoli di viaggio di cui ai commi 3. e 4. del presente articolo sono personali e non cedibili ed il titolare degli stessi, è tenuto ad esibirli, durante i viaggi e a semplice richiesta del personale di controllo.
8. Ai fini fiscali e contributivi, il controvalore economico delle agevolazioni di cui al presente articolo è determinato, in conformità alle vigenti disposizioni di legge.
9. L'equivalente economico delle agevolazioni di cui al presente articolo non rientra nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

## Art. 85

### Assistenza sanitaria integrativa

1. BUSITALIA assicurerà tutto il personale dipendente ad una cassa di assistenza sanitaria avente esclusivamente fine assistenziale e che operi negli ambiti di intervento stabiliti con il Decreto del Ministero della Salute di cui all'art. 10, comma 1, lett. e-ter, D.P.R. n. 917/1986 (Decreti Ministero della Salute del 31 marzo 2008 e del 27 ottobre 2009). La forma di assistenza sanitaria integrativa sarà individuata da Busitalia entro il 30 giugno 2015, tra i soggetti su scala nazionale che garantiranno la migliore offerta di prestazioni anche a specifici percorsi di prevenzione a fronte di un contributo aziendale per ciascun lavoratore stabilito in: € 75 per anno, a decorrere dal 1° gennaio 2016.
2. Ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare, su base volontaria, le prestazioni sanitarie definite ai sensi del comma 1. del presente articolo.
3. Sono, invece, a totale ed esclusivo carico del lavoratore il premio assicurativo per l'estensione della copertura sanitaria ai propri familiari anche non fiscalmente a suo carico.
4. Per i lavoratori dipendenti di BUSITALIA con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa sarà garantita dalle Società fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Individuata la forma di assistenza sanitaria integrativa di cui al comma 1. del presente articolo, l'Azienda è impegnata a fornire ai lavoratori ogni notizia e/o informativa relativamente a quanto previsto dal presente articolo e, in particolare, di quali prestazioni gli aderenti hanno diritto di usufruire.



## Art. 86

### Concorso per spese scolastiche e asili nido

1. Al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura familiare, nonché di agevolare l'accesso allo studio dei figli del lavoratore, indistintamente dal fatto che essi siano nati nel matrimonio o al di fuori di questo ma comunque riconosciuti, nonché di quelli adottivi, l'Azienda contribuisce alle spese scolastiche e per gli asili nido con le modalità e nei limiti previsti dal presente articolo.
2. L'Azienda riconosce ad ogni lavoratore di BUSITALIA con figli (individuati tra quelli di cui al comma 1. del presente articolo) un importo annuale pari al 15 % della spesa sostenuta e comunque entro il limite massimo di euro 300,00 (trecento/00) per ciascun figlio iscritto e frequentante un asilo nido.
3. L'importo erogato a tale titolo non può comunque eccedere, per ogni singolo anno, l'ammontare complessivo di euro 600,00 (seicento/00).
4. L'Azienda riconosce altresì, ad ogni lavoratore di BUSITALIA con figli (individuati tra quelli di cui al comma 1. del presente articolo) iscritti e frequentanti la scuola dell'obbligo, un contributo per l'acquisto dei libri di testo pari al 20 % della spesa sostenuta e comunque entro il limite massimo di euro 50,00 (cinquanta/00) per ciascun figlio.
5. L'importo erogato a tale titolo non può comunque eccedere, per ogni singolo anno, l'ammontare complessivo di euro 100,00 (cento/00).
6. Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di BUSITALIA, i limiti di importo di cui ai commi 2. e 3. del presente articolo, restano unici ed invariati.
7. Il lavoratore richiedente è tenuto a documentare, per ciascun destinatario del beneficio di cui al presente articolo, sia l'avvenuta iscrizione, sia la successiva frequenza.

Art. 87

**Attività culturali, sociali e ricreative**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 9, A.N. 14 dicembre 2004, di rinnovo del CCNL, presso la sede territorialmente competente (*Unità Produttiva Regionale*), possono essere contrattate, ai sensi dell'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4.2, lett. c), del presente accordo, forme di associazionismo finalizzate al sostegno di attività culturali, sociali e ricreative dei lavoratori.



## Art. 88

### Solidarietà tra lavoratori

1. Nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme di legge, è aziendalemente prevista, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, la possibilità della cessione fra lavoratori dipendenti di BUSITALIA di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili, in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni e dopo aver utilizzato tutte le possibilità a sua disposizione.
2. I lavoratori che intendono cedere i permessi di cui al comma 1. del presente articolo devono inoltrare documentata richiesta all'Azienda - anche per il tramite della competente R.S.U. e/o della Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato - la quale, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, espone contestualmente un apposito comunicato ai lavoratori indicando anche le modalità operative ed i termini entro i quali è possibile effettuare tale cessione.
3. La cessione delle giornate di cui al comma 1. del presente articolo, può essere sia parziale che totale ma non può mai eccedere il limite massimo di quelle cedibili il cui diritto è già maturato e, in ogni caso, può contemplare solo giornate intere.
4. I permessi di cui al comma 1. vengono cumulati in un "*Monte giornate permessi emergenza*" e possono essere richiesti nei seguenti casi:
  - a. malattia grave del lavoratore, di cui alle casistiche previste dall'art. 1, comma 4., dell'A.N. 19 settembre 2005 ss.mm.ii.;
  - b. assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi.
5. Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma 4. punto b) del presente articolo deve produrre richiesta opportunamente documentata e deve aver esaurito tutte le spettanze di cui al comma 1. del presente articolo.  
Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma 4., punto a), del presente articolo, deve produrre richiesta opportunamente documentata, deve aver esaurito tutte le spettanze di cui al comma 1. del presente articolo e deve aver fruito di tutto il periodo di malattia che non gli comporti una riduzione della retribuzione.
6. La richiesta di cui al comma 5. del presente articolo va presentata alla competente commissione bilaterale e paritetica appositamente costituita a livello territoriale.
7. Le modalità di funzionamento della commissione e la procedura per accedere ai permessi di cui al comma 4. del presente articolo saranno oggetto di specifico regolamento che sarà redatto entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.  
L'efficacia del presente articolo avrà effetto successivamente a quanto previsto al capoverso precedente.

**PARTE VIII**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 89**

**Detassazione e decontribuzione**

1. Le Parti sottoscrittrici del presente accordo sono concordi nel dichiarare che i sottoelencati istituti economici della Parte VI - RETRIBUZIONE AZIENDALE del presente accordo, hanno i requisiti attualmente richiesti affinché il percettore, sussistendone le condizioni soggettive, possa beneficiare della parziale detassazione:
  - Indennità di cui all'art. 74 (*Indennità legate alla prestazione giornaliera*), c. 1. e 2.;
  - Indennità di cui all'art. 75 (*Indennità legate all'organizzazione del lavoro*), c. 1., 2., 3. e 6.;
  - Indennità di cui all'art. 76 (*Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato*), c. 1., 2., 4. e 5.;
  - Indennità di cui all'art. 77 (*Indennità legate a specifiche attività*), c. 1., 2., 4. e 5.;
2. Le poste economiche erogate ai lavoratori relativamente all'applicazione degli accordi sul Premio di Risultato - art. 80 (*Linee guida per la definizione del Premio di Risultato*) del presente accordo -, presentano i requisiti per poter beneficiare, sussistendone le condizioni soggettive e nei limiti delle stesse, della parziale detassazione e del regime contributivo agevolato previsto dalle vigenti norme di legge.
3. Ai fini di cui ai commi 1. e 2. del presente articolo, l'azienda procederà, nei termini e con le modalità dettate dalle vigenti disposizioni, al previsto deposito del presente accordo.

**Art. 90**

**Validità e durata**

1. Ai sensi del punto 3. delle Premesse e fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente accordo, lo stesso decorre dalla data di sottoscrizione e contestualmente annulla e sostituisce integralmente tutta la previgente contrattazione collettiva di secondo livello applicata in BUSITALIA.
2. Il presente accordo ha durata triennale e le modalità di rinnovo sono quelle previste dall'art. 2 (*Procedure per il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale*) del presente accordo.



**Art. 91**

**Inscindibilità delle norme contrattuali**

1. Il presente accordo costituisce, nel suo insieme, un complesso di norme organiche ed inscindibili, suscettibili unicamente di aggiornamento in seguito a sopravvenuta introduzione e/o modifica dell'attuale normativa contrattuale nazionale e/o di legge, nonché in seguito alla stipula di nuovi Accordi Interconfederali.



[Art. 92](#)

**Clausola di salvaguardia**

1. Qualora, nel corso del periodo di validità del presente accordo, una o più delle disposizioni dello stesso fossero tali da essere in chiaro contrasto con le eventualmente sopravvenute norme di legge e/o di CCNL, le parti sono reciprocamente impegnate ad incontrarsi per gli opportuni aggiornamenti.



**Art. 93**

**Rinvii**

1. Per tutto quanto non espressamente e specificamente regolamentato dal presente accordo, valgono le vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale applicato.



## NOTE A VERBALE

2. La FAISA-CISAL sottoscrive il presente verbale con riserva che verrà sciolta dopo l'approvazione del proprio consiglio nazionale che si terrà il giorno 24 febbraio 2015.
3. La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali con riserva, che sarà sciolta entro il 9 marzo 2015 in esito alla consultazione referendaria dei lavoratori dipendenti di Busitalia indetta dalle Organizzazioni Sindacali medesime per i giorni 4, 5 e 6 marzo 2015.
4. Busitalia sottoscrive la presente ipotesi di accordo con riserva che verrà sciolta dopo l'approvazione da parte del proprio Consiglio di Amministrazione entro il giorno 3 marzo 2015.



COMITATO PARI OPPORTUNITA'  
Regolamento di nomina e funzionamento

1. BUSITALIA e le OO.SS. stipulanti il presente accordo sono impegnate a garantire, sulla base dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza, la presenza, nelle sedi di relazioni industriali e di partecipazione, della rappresentanza di genere.
2. Ai fini e per le finalità di cui al comma 1. del presente regolamento è istituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità (C.P.O.) i cui componenti sono designati in misura paritetica tra rappresentanti di parte aziendale e rappresentanti di parte sindacale con le seguenti modalità:
  - a. ogni Organizzazione Sindacale firmataria dell'accordo denominato "*Contratto collettivo aziendale Busitalia*" nomina un componente effettivo in rappresentanza della propria Organizzazione in seno al C.P.O., nonché un componente supplente;
  - b. l'Azienda nomina i componenti effettivi quali rappresentanti aziendali in seno al C.P.O. in numero equivalente ai componenti effettivi di nomina sindacale, nonché un numero di componenti supplenti pari al numero di quelli effettivi;
  - c. tutti i componenti del C.P.O. hanno uguale riconoscimento e restano in carica, a partire dalla data di insediamento di tale organismo, fino a tre anni, rinnovabili;
  - d. il C.P.O. elegge a scrutinio segreto e con la maggioranza (qualificata) di almeno i 2/3 dei componenti, il Presidente ed il Vicepresidente rispettivamente ed alternativamente tra i componenti del C.P.O. di nomina aziendale e di nomina sindacale; qualora nelle prime due votazioni non sia raggiunta detta maggioranza qualificata, dalla terza votazione in poi la maggioranza richiesta è quella semplice (almeno la metà più uno dei componenti);
  - e. l'elezione di cui alla lett. d), avviene nel corso della prima riunione la cui convocazione è affidata al componente effettivo più anziano (età); a tale riunione è necessaria la presenza e l'espressione di voto da parte di tutti i componenti;
  - f. i componenti supplenti partecipano ai lavori del C.P.O. esclusivamente in assenza dei componenti effettivi.
3. In caso di dimissioni o di revoca della nomina di uno dei componenti effettivi o supplenti, la competenza per la sostituzione è attribuita alle relative parti designanti.
4. Al Presidente spettano i seguenti compiti:
  - a) rappresentare il C.P.O. alle convocazioni aziendali e presso le istituzioni;
  - b) convocare il Comitato;
  - c) coordinare i lavori e le sedute;
  - d) convocazione di riunioni straordinarie, anche su richiesta di almeno 1/3 dei componenti, con indicazione dell' o.d.g..
5. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, il Comitato è presieduto dal Vicepresidente.
6. Per gli adempimenti relativi ai lavori ed alle riunioni del Comitato, il Presidente del C.P.O. si avvale dell'assistenza di un segretario, dallo stesso direttamente nominato, che avrà il compito di:
  - a) assistere il Presidente durante le riunioni del C.P.O.;
  - b) inviare gli avvisi di convocazione ai componenti con indicazione dell'o.d.g. e i relativi documenti;
  - c) redigere il verbale di riunione.
7. Gli avvisi di convocazione devono pervenire ai componenti effettivi e, per conoscenza, a quelli supplenti, almeno 5 giorni prima della seduta, con indicazione dell'o.d.g. mediante i sistemi di comunicazione interna o anche con posta elettronica; in caso di urgenza gli avvisi di convocazione potranno pervenire tre giorni prima della stessa.
8. Qualora impossibilitati a partecipare, i componenti effettivi provvederanno a darne comunicazione entro 48 ore dalla riunione al Presidente per il tramite del segretario e quest'ultimo, sentito il

Presidente, avrà cura di convocare i componenti supplenti, secondo le seguenti modalità: per i componenti supplenti di designazione aziendale si provvederà alla convocazione a rotazione partendo dall'ordine alfabetico; per i componenti di designazione sindacale si procederà alla convocazione del componente supplente designato dalla medesima Organizzazione Sindacale designatrice di ciascun componente effettivo impossibilitato a presenziare.

Oltre tale termine la riunione si intenderà regolarmente convocata.

9. Il C.P.O. si riunisce, di norma, ogni tre mesi. Ulteriori riunioni potranno essere convocate per la realizzazione di progetti specifici.

Dette riunioni trimestrali sono valide con la presenza di almeno i 2/3 dei componenti e delle stesse viene redatto verbale; le deliberazioni sono adottate a maggioranza semplice dei componenti presenti e, in caso di parità, il voto del Presidente ha valenza doppia.

Il verbale di riunione viene sottoposto all'approvazione della Commissione nella prima seduta successiva.

10. I compiti del C.P.O. sono:

- a) assistere e coadiuvare le Parti nella realizzazione degli impegni previsti nel presente allegato e nell'art. 4 (*Pari Opportunità*) dell'accordo denominato "*Contratto collettivo aziendale Busitalia*";
- b) promuovere indagini conoscitive anche mediante la somministrazione di questionari, in forma anonima, ai lavoratori dell'Azienda, ricerche analisi seminari e convegni necessari ad individuare misure idonee a realizzare condizioni di pari opportunità fra i lavoratori nelle condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale;
- c) esprimere pareri, non vincolanti, su tutte le materie che coinvolgono direttamente o indirettamente la problematica del personale aziendale - con particolare riferimento alle lavoratrici - relativamente alle modalità di accesso al lavoro, alla formazione, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro e alla conciliazione dei tempi lavoro/famiglia;
- d) avanzare proposte atte al superamento di disuguaglianze che si fossero verificate, suggerendo soluzioni che ne evitino il ripetersi e, ove possibile, ne rimuovano gli effetti;
- e) formulare progetti di azioni positive volti al raggiungimento della parità delle condizioni di lavoro;
- f) individuare possibili iniziative atte ad agevolare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- g) analizzare la situazione relativa all'attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale in materia di pari opportunità e formulare proposte al riguardo;
- h) proporre iniziative dirette a prevenire le molestie sessuali ed ogni tipo di violenza anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno;
- i) avere funzioni di osservatorio permanente anche ai fini della redazione del rapporto di cui all'art. 46 del D.Lgs. n.198/2006;
- j) redigere, entro il mese di ottobre di ciascun anno, una relazione sulla situazione dei dipendenti dell'Azienda riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche; la relazione, che contiene altresì una sintesi del lavoro svolto dal Comitato, va trasmessa alla Direzione Risorse Umane e alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il "*Contratto collettivo aziendale Busitalia*".

11. Il C.P.O. potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo gratuito di esperti.

12. Il Comitato si avvale di strumenti e mezzi idonei per il relativo funzionamento, messi a disposizione dall'Azienda, quali: la sede di riunione, i permessi retribuiti (intera giornata) per la partecipazione alle riunioni trimestrali; le informazioni e le documentazioni aziendali necessarie al C.P.O. per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, la possibilità di acquisire informazioni e documentazione che consentano di seguire sia a livello nazionale che comunitario l'evoluzione della normativa, nonché le eventuali risorse economiche, individuate dalla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, idonee a garantire la realizzazione di iniziative finalizzate agli obiettivi individuati.

13. Per lo svolgimento delle attività del C.P.O. sono annualmente riconosciute, per ogni componente effettivo, per la partecipazione alle riunioni trimestrali, 4 giornate di permesso retribuito. Tali permessi sono fruiti da ciascun componente il C.P.O. nei limiti del quantitativo innanzi definito, su richiesta del Presidente. In dette giornate di permesso ai componenti il C.P.O. è corrisposta la stessa retribuzione prevista in caso di permessi per motivi sindacali di cui al citato art. 8 dell'accordo denominato "Contratto collettivo aziendale Busitalia".

Le giornate di permesso retribuito eventualmente non usufruite nell'anno di competenza, possono essere utilizzate, nel medesimo periodo, per la realizzazione di progetti specifici in aggiunta a quelle già previste dal punto 15. del presente Allegato.

14. Il Comitato potrà fruire di eventuali risorse provenienti da fonti contrattuali e/o legislative.

15. Per la realizzazione di progetti specifici, ove concordati tra C.P.O., Direzione Risorse Umane e OO.SS. stipulanti, sono inoltre riconosciute ai componenti il C.P.O. ulteriori 30 giornate annue complessive.

16. Nel caso di acquisizione di nuovi servizi di cui all'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) da cui emergano diversificate e specifiche realtà da rappresentare, le parti valuteranno circa la necessità di rivedere il presente regolamento al fine di adeguare il funzionamento del Comitato alle sopravvenute modifiche strutturali, anche prevedendo l'eventuale costituzione di C.P.O. Regionali.

17. Il C.P.O. è costituito con la nomina, dalle Parti, dei rispettivi componenti (effettivi e supplenti), entro 90 giorni dalla data di applicazione del "Contratto collettivo aziendale Busitalia"



**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE, IL RINNOVO, IL FUNZIONAMENTO E L'INTEGRAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU) E PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) IN "BUSITALIA - Sita Nord S.r.l."**

1. Il presente Regolamento costituisce l'Allegato 2 al "Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia" del 18 febbraio 2015, di cui forma parte integrante, e si compone di:
  - **All. 2/sub A:** Regolamento Quadro per la costituzione, il rinnovo e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in "BUSITALIA-Sita Nord S.r.l.";
  - **All. 2/sub B:** Regolamento Quadro per l'integrazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in "BUSITALIA-Sita Nord S.r.l."
2. Il presente Regolamento è sottoscritto:
  - congiuntamente dalle parti per quanto di competenza reciproca o comune per dare attuazione a livello aziendale di contrattazione collettiva alle previsioni di cui agli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl)/14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal);
  - per presa d'atto da parte di BUSITALIA-Sita Nord S.r.l. (di seguito, per brevità, BUSITALIA) per quanto, in materia, di competenza esclusiva delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il "Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia" del 18 febbraio 2015.

**Regolamento Quadro per la costituzione, il rinnovo e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in "BUSITALIA-Sita Nord S.r.l."**

**1. AMBITO E INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE E IL RINNOVO**

- 1.1 Ai fini del presente Regolamento Quadro si adotta la definizione di Unità Produttiva Regionale di cui alle Premesse, comma 6., lett. a), al Contratto collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.
- 1.2 Le RSU possono essere costituite nelle Unità Produttive Regionali di BUSITALIA nelle quali sono occupati più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015, in quanto firmatarie del CCNL applicato in Azienda.
- 1.3 Nelle stesse Unità Produttive Regionali possono altresì essere eletti i RLS, ad iniziativa delle medesime Organizzazioni Sindacali e fermi restando gli obblighi di legge in materia.
- 1.4 L'iniziativa per il rinnovo delle RSU, costituite ai sensi del presente Regolamento, e dei RLS, può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2., nonché delle strutture territorialmente competenti delle altre Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 8.4.1., lett. b).
- 1.5 La predetta iniziativa può essere assunta anche dalla RSU uscente, ove validamente esistente. L'iniziativa di cui ai punti 1.2., 1.3., 1.4. è assunta dai soggetti aventi rispettivamente titolo mediante la definizione, in conformità al presente Regolamento Quadro, di apposito Regolamento attuativo specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata. Qualora, in sede di detta definizione, dovessero insorgere eventuali difformità di interpretazione del presente Regolamento Quadro, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 procederanno unitariamente ad una verifica congiunta con le Segreterie Nazionali stipulanti il predetto Contratto.

**2. COMPOSIZIONE**

- 2.1. Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti presentate ai sensi del punto 8.4..  
Ai fini della distribuzione dei seggi di cui al punto 3.2., l'elezione della RSU, qualora composta da almeno 5 membri, può essere articolata per liste riferite a Collegi Elettorali, definiti ai sensi del punto 9.1..
- 2.2. L'elezione dei RLS ha luogo a suffragio universale e a scrutinio segreto tra le liste concorrenti di candidati alla elezione della RSU, previa apposita indicazione dei candidati in lista concorrenti anche all'elezione a RLS, fatte salve le specifiche modalità di elezione di cui al punto 3.3., lett. a).  
Fermo restando il numero fissato al punto 3.3., la distribuzione dei RLS da eleggere, qualora pari ad almeno 3 unità, può essere articolata per Collegi Elettorali, secondo quanto previsto al punto 9.3..
- 2.3. Nella composizione delle liste elettorali le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a realizzare un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Allo scopo, inoltre, di favorire un'adeguata rappresentanza di genere nella composizione della RSU, vengono previste le specifiche modalità di espressione del voto di preferenza di cui al punto 8.12.3., lett. b).

### 3. NUMERO DEI COMPONENTI

3.1 Il numero dei componenti ogni RSU costituita in BUSITALIA, di cui al punto 3.2., e il numero dei RLS, di cui al punto 3.3., sono fissati in relazione alle attuali caratteristiche produttive ed organizzative dell'Azienda e alle loro possibili evoluzioni, nonché alle articolazioni territoriali e professionali, che concorrono alla realizzazione del servizio di pubblica utilità espletato da BUSITALIA.

3.2 Il numero dei componenti ogni RSU costituita in BUSITALIA è fissato in:

- a) 3 componenti, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 7 componenti per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 250 dipendenti;
- c) 13 componenti per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 500 dipendenti;
- d) 19 componenti, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- e) 27 componenti, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 1.500 dipendenti;
- f) 33 componenti, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 2.000 dipendenti;
- g) 39 componenti, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 2.500 dipendenti;
- h) 45 componenti, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- i) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3.000, per le Unità Produttive Regionali che occupano oltre 3.000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui alla lett. h) del presente punto 3.2..

3.3 Il numero dei RLS da eleggere è fissato in:

- a) 1 unità, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 250 dipendenti, con elezione da parte della RSU tra i suoi componenti;
- b) 3 unità, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 500 dipendenti;
- c) 1 unità ogni 125 dipendenti eccedenti i 500, per le Unità Produttive Regionali che occupano fino a 4.500 dipendenti, in aggiunta al numero di unità di cui alla lett. b) del presente punto 3.3.;
- d) 1 unità ogni 500 dipendenti eccedenti i 4500, per le Unità Produttive Regionali che occupano oltre 4500 dipendenti, in aggiunta al numero di unità di cui alla lett. c) del presente punto 3.3.

3.4 Ai fini del computo del numero dei dipendenti in ogni Unità Produttiva Regionale, i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale vengono computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattualizzato rispetto a quello previsto dal CCNL, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato vengono computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati nel corso dell'anno precedente a quello in cui si svolgono le elezioni.

Allo scopo di monitorare costantemente l'andamento dei predetti dati, l'Azienda provvede semestralmente ad apposita informativa presso la sede territorialmente competente di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 4, punto 2, lettera a), del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.

Ai fini del presente Regolamento Quadro, il numero dei componenti ogni RSU e il numero dei RLS vengono individuati, in fase di prima applicazione e in occasione dei successivi rinnovi, sulla base dell'ultima informativa semestrale dell'Azienda disponibile alla data di avvio delle procedure elettorali **di cui al punto 8.1..**

### 4. PREROGATIVE

4.1 All'atto della sua costituzione, la RSU subentra alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

- 4.2 Ai sensi dell'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015, all'atto della costituzione in attuazione del presente Regolamento Quadro, la RSU:
- a) assume le titolarità negoziali, secondo quanto previsto al punto 6.3., e il diritto all'uso di locali aziendali, in base al richiamato art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), rispettivamente commi 3. e 9.;
  - b) ogni suo componente assume la titolarità dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele di cui al richiamato art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), commi 4., 6., 7., 8. e 5., per quest'ultimo in relazione agli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti e secondo quanto previsto al punto 6.3. del presente Regolamento Quadro.
- 4.3 I RLS esercitano il loro incarico sulla base delle prerogative di legge e, in attuazione delle stesse, secondo quanto previsto dall'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.

## 5. DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

- 5.1 I componenti la RSU e i RLS restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.
- 5.2 In caso di dimissioni, ovvero, secondo quanto rispettivamente previsto ai punti 10.2. e 10.3., di decadenza o di sopraggiunta incompatibilità, il componente la RSU e il RLS viene sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.  
La nomina del sostituto nella composizione della RSU e/o nell'incarico di RLS è operata secondo le modalità previste al punto 10..
- 5.3 Le sostituzioni dei componenti la RSU non possono concernere un numero superiore il 50% degli stessi.
- 5.4 Fermo restando il limite delle sostituzioni di cui al punto 5.3., qualora una lista abbia esaurito la disponibilità di candidati non eletti per la sostituzione di componenti la RSU, le vacanze nella composizione della RSU non possono eccedere il 25% della composizione prevista al punto 3.2, lett. a) ovvero il 40% nelle altre composizioni.
- 5.5 Al verificarsi dei casi di cui al punto 5.3. o al punto 5.4., ovvero al punto 10.2.1., lett. b), secondo o terzo alinea, la RSU decade, con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento Quadro e dal conforme Regolamento attuativo specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata.

## 6. DECISIONI

- 6.1 Le decisioni della RSU, di cui al punto 6.3., lett. a), sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.  
Le decisioni della RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'Azienda sono assunte ai sensi del primo capoverso del presente punto 6.1. e in base a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl)/14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Terza, 11° capoverso.  
Sulle predette materie è altresì possibile, in relazione ad accordi collettivi aziendali di particolare rilievo, valutati congiuntamente tali dalle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici e dalle RSU e in alternativa a quanto sopra previsto, procedere alla loro validazione a maggioranza semplice mediante consultazione certificata dei lavoratori interessati, da svolgere con i criteri e le modalità all'uopo congiuntamente individuati dai citati soggetti promotori.  
In relazione a quanto previsto al punto 9, il presente Regolamento Quadro fissa espressamente, come previsto ai successivi punti 6.2 e 6.3, i poteri e le competenze attribuite, rispettivamente:
- al Coordinamento della RSU, laddove costituito, nonché quelle ad esso delegabili dalla RSU;
  - in alternativa, delegabili dalla RSU agli eletti nel Collegio Elettorale, ove previsto, in quanto riferibili a specificità organizzative territoriali e/o professionali del Collegio medesimo, a condizione che detto Collegio Elettorale sia composto da almeno tre membri.

6.2 Il Coordinamento della RSU, laddove costituito secondo quanto previsto al punto 9.1., lett. b), assume le decisioni relative alle materie di propria competenza, ovvero ad esso delegate dalla RSU, di cui al punto 6.3., lett. b).

Laddove esistente, i componenti eletti nel singolo Collegio Elettorale in cui eventualmente si articola la RSU, definito secondo quanto previsto al punto 9.1., lett. a), assumono le decisioni relative alle materie di competenza ad esso delegate dalla RSU, di cui al punto 6.3., lett. c).

6.3 Nell'ambito delle titolarità negoziali di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 2., lett. b), del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015 e fermo restando il principio di non ripetitività delle diverse competenze, come di seguito descritto:

a) competono alla RSU le materie di:

- informazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. a), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), fatto salvo il caso previsto alla lett. b), primo alinea, del presente punto 6.3.;
- esame congiunto, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. b), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), che possono essere delegate secondo le modalità previste alla lett. d), primo alinea, del presente punto 6.3.;
- contrattazione, di cui al comma 4., punto 4.2, lett. c), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), che possono essere delegate secondo le modalità previste alla lett. d), secondo alinea, ovvero, in alternativa tra loro, terzo alinea, del presente punto 6.3.;

b) competono al Coordinamento della RSU, laddove costituito, le materie di:

- informazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. a), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*);
- esame congiunto, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. b), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. e), secondo alinea, del presente punto 6.3.;
- contrattazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. c), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. e), terzo alinea, del presente punto 6.3.;

c) competono agli eletti nel singolo Collegio Elettorale, laddove esistente e nella composizione minima prevista, le materie delegate dalla RSU di:

- esame congiunto, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. b), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. f), secondo alinea, del presente punto 6.3.;
- contrattazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. c), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. f), secondo o terzo alinea, del presente punto 6.3.;

d) a seguito di decisione formalmente assunta ai sensi del punto 6.1., primo capoverso, la RSU può:

- di volta in volta o permanentemente, previa apposita comunicazione scritta all'Azienda, delegare il Coordinamento della RSU, laddove costituito, ovvero, in alternativa, gli eletti nel Collegio Elettorale interessato, ove esistente e nella composizione minima prevista, ad espletare la fase di esame congiunto per le materie di cui alla lett. a), secondo alinea, del presente punto 6.3.;
- in relazione ad eventuali aspetti specifici o tematiche particolari, di volta in volta, previa apposita comunicazione scritta all'Azienda, delegare il Coordinamento della RSU, laddove costituito, ad espletare la fase di contrattazione sulle materie di cui alla lett. a), terzo alinea, del presente punto 6.3., ferma restando la modalità di decisione su dette materie prevista al punto 6.1.;

- in relazione ad eventuali aspetti o tematiche particolari riferibili a specificità organizzative territoriali e/o professionali, di volta in volta o permanentemente, previa apposita comunicazione scritta all'Azienda, delegare gli eletti nel Collegio Elettorale interessato, qualora esistente e dotato della composizione minima di cui al punto 6.1., terzo capoverso, secondo alinea, ad espletare la contrattazione sulle materie di cui alla lett. a), terzo alinea, del presente punto 6.3., adottando, gli stessi, le modalità di decisione su dette materie previste alla lett. f), secondo o terzo alinea, del medesimo presente punto 6.3.;
- la delega di cui al secondo alinea della presente lett. d), ovvero, qualora sia stata conferita permanentemente, la delega di cui al primo alinea della medesima presente lett. d), può essere successivamente revocata dalla RSU in qualsiasi momento, adottando le medesime modalità di decisione formale e di comunicazione all'Azienda;
- e) il Coordinamento della RSU, laddove costituito, svolge le fasi di:
  - informazione, di cui alla lett. b), primo alinea, del presente punto 6.3., a sua volta informando tempestivamente la RSU;
  - esame congiunto per quanto delegatogli dalla RSU ai sensi della lett. d), primo alinea, del presente punto 6.3., e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei suoi componenti, informando tempestivamente per iscritto la RSU;
  - contrattazione per quanto delegatogli dalla RSU, ai sensi della lett. d), secondo alinea, del presente punto 6.3., ferma restando la modalità di decisione ivi prevista;
- f) i componenti eletti nel singolo Collegio Elettorale, ove costituito da almeno 3 componenti:
  - svolgono la fase di esame congiunto per quanto delegatogli dalla RSU, ai sensi della lett. d), primo alinea, del presente punto 6.3., e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei suoi componenti, informando tempestivamente per iscritto la RSU;
  - svolgono la fase di contrattazione per quanto delegatogli dalla RSU, ai sensi della lett. d), terzo alinea, del presente punto 6.3., e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei suoi componenti, ovvero secondo la procedura prevista all'alinea successivo della presente lett. f), informando tempestivamente per iscritto la RSU;
  - qualora, nel deliberare l'esito della fase di contrattazione di cui al secondo alinea della presente lett. f), si manifesti il dissenso di un numero di componenti, eletti nel Collegio Elettorale interessato, pari ad almeno il 33% dei componenti totali, la decisione sull'esito della predetta fase negoziale torna in capo alla RSU, che si esprime formalmente adottando le modalità di cui al punto 6.1. entro dieci giorni dalla comunicazione congiunta degli stessi, termine nel corso del quale la relativa fase di contrattazione in atto si intende sospesa, con relativa presa d'atto da parte dell'Azienda;
  - svolgono attraverso la delega permanentemente conferita alla Commissione di cui all'art. 54 (*Commissione Orari e Turni*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015, la fase di esame congiunto per le specifiche funzioni di competenza della stessa, ove ne sia prevista l'attivazione, e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei componenti la RSU eletti nel Collegio Elettorale interessato, sulla base della verbalizzazione delle riunioni della Commissione medesima.

## 7. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- 7.1 Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015 o che, comunque, aderiscono al presente Regolamento Quadro e al conforme Regolamento attuativo specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata, partecipando alla procedura di elezione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 7.2 Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015 o che, comunque, aderiscono al presente Regolamento Quadro e al conforme

Regolamento attuativo specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata, si impegnano a non costituire RSA nelle Unità Produttive Regionali in cui siano state o vengano costituite le RSU.

Ai fini del presente Regolamento Quadro, si considerano già costituite le RSU ove siano attivate le procedure elettorali per l'integrazione di cui all'All. 2/sub B del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015.

- 7.3 In attuazione degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria- Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl)/14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 8, ultimo capoverso, nelle Unità Produttive Regionali di BUSITALIA il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Protocollo di Intesa 31/5/2013.

## 8. PROCEDURA DI ELEZIONE

### 8.1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4., primo capoverso, o la RSU uscente provvedono, secondo le modalità ivi previste, ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'Azienda metterà a disposizione della RSU e/o negli albi di affissione di cui all'art. 26 del CCNL 23 luglio 1976.

A cura dei soggetti promotori le elezioni, la predetta comunicazione va contestualmente inviata alla competente Direzione aziendale dell'Unità Produttiva Regionale di BUSITALIA interessata, la quale, a sua volta, procede ad informare la struttura territorialmente competente dell'associazione datoriale cui eventualmente aderisce.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione Elettorale è di 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della comunicazione medesima, salvo il diverso termine successivo eventualmente indicato nel conforme Regolamento attuativo specifico relativo, in quanto valutato opportuno dai soggetti promotori le elezioni in relazione all'articolazione organizzativa e territoriale dell'Unità Produttiva Regionale interessata.

Salvo diversa indicazione contenuta nella comunicazione, l'ora di scadenza per la presentazione delle liste si intende fissata alla mezzanotte del giorno indicato quale termine ai sensi del capoverso precedente.

### 8.2 Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni Sindacali favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni della RSU sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto, di cui al punto 8.3.1, primo capoverso.

Nei casi in cui detto quorum non fosse raggiunto, la Commissione Elettorale e le strutture delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti nell'Unità Produttiva Regionale considerata prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità delle consultazioni in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'Unità Produttiva stessa.

### 8.3 Elettorato attivo e passivo

- i. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato o con contratto a termine, in forza all'Unità Produttiva Regionale alla data delle elezioni.

Qualora l'elezione della RSU e/o dei RLS si articoli in Collegi Elettorali, i predetti lavoratori esercitano il diritto di voto nel Collegio Elettorale nel cui ambito si colloca la rispettiva residenza di servizio nella quale sono in forza.

- ii. Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova dipendenti di BUSITALIA con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, secondo quanto previsto al punto 8.4.3., con esclusione:

- dei componenti della Commissione Elettorale di cui al punto 8.5;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale designati ai sensi del punto 8.8.;

- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 8.4.1., lett. b), secondo alinea, ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso.

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dall'Azienda e del rapporto contrattuale con l'Ente pubblico affidante, non sono né candidabili né eleggibili per incompatibilità, i lavoratori che, seppure aventi diritto al voto, ricoprono:

- incarichi esecutivi in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarichi di formale rappresentanza degli stessi;
- incarichi in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche, con esclusione dei Comuni fino a 5.000 abitanti;
- incarichi attribuiti da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

#### 8.4 Presentazione delle liste

iii. All'elezione per la costituzione della RSU e per l'elezione dei RLS possono concorrere in BUSITALIA liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti:

- delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2.;
- delle Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

- accettino espressamente, integralmente e formalmente i contenuti del Regolamento attuativo specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata e conforme al presente Regolamento Quadro, nonché della vigente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nei pubblici servizi di trasporto, compresi quelli di cui all'art. 15 (*Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa alla direzione aziendale dell'Unità Produttiva Regionale prima dell'affissione delle liste;
- dette liste siano corredate da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'Unità Produttiva Regionale, calcolati sulla base dei dati numerici risultanti dagli elenchi di cui al punto 8.5.1., terzo e quarto capoverso, pari ad almeno il 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'Unità Produttiva Regionale medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno tre lavoratori dipendenti dall'Unità Produttiva Regionale, qualora essa occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti; la soglia occupazionale dell'Unità Produttiva Regionale è calcolata conformemente a quanto previsto dal punto 3.4..

In sede di definizione del Regolamento specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme, le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2. possono estendere il requisito di cui alla lett. b), secondo alinea, del presente punto 8.4.1., anche alla presentazione delle proprie liste elettorali.

iv. Ciascun lavoratore può firmare per la presentazione di una sola delle liste elettorali di cui al punto 8.4.1., lett. b), secondo alinea, ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso.

Qualora uno stesso lavoratore firmi per la presentazione di più di una delle predette liste, la Commissione Elettorale annulla la firma apposta alle diverse liste interessate e procede secondo quanto previsto al punto 8.5.5., primo e secondo alinea.

v. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante detto divieto, un candidato risulti compreso in più liste, la Commissione Elettorale, inviterà formalmente il lavoratore ad optare per una sola delle liste, procedendo secondo quanto previsto al punto 8.5.5., terzo e quarto alinea.

Qualora l'elezione della RSU e/o dei RLS si articoli in Collegi Elettorali, ciascun candidato può presentarsi esclusivamente in una sola lista elettorale concorrente nel Collegio Elettorale nel cui ambito si colloca la residenza di servizio presso la quale è in forza.

- vi. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti da eleggere:
- della RSU, qualora non sia prevista la presenza di Collegi Elettorali;
  - del numero dei componenti ognuno dei Collegi Elettorali, ove questi siano previsti quale articolazione interna della RSU, con limite dei candidati fissato nel numero di 2 se nel Collegio Elettorale considerato è previsto un solo seggio da attribuire, e nel numero di 3 se nel Collegio Elettorale è prevista l'attribuzione di 2 seggi.
- Il predetto limite dei 2/3 si applica altresì al numero dei candidati per ciascuna lista alle elezioni dei RLS, con riferimento al numero dei RLS da eleggere, articolato per ognuno dei Collegi Elettorali eventualmente previsti, e fermi restando i limiti specifici numerici di 2 o 3 a seconda che i RLS da eleggere siano, rispettivamente, in numero di 1 o in numero 2.
- vii. Il termine per la presentazione delle liste elettorali è fissato dal Regolamento specifico relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme, e comunque a non meno di venti giorni dalla data delle elezioni, fatta salva l'eventuale proroga di cui al punto 8.5.5., secondo e quarto alinea.
- viii. In occasione dell'elezione per il rinnovo della RSU già costituita ai sensi del presente Regolamento Quadro e per l'elezione dei RLS, possono concorrere in BUSITALIA liste elettorali presentate dalle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4., in luogo di quelle di cui al punto 1.2., fermo per il resto rimanendo quanto previsto al presente punto 8.4.

#### 8.5 Commissione Elettorale

- ix. Al fine di assicurare l'ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituita, presso l'Unità Produttiva Regionale interessata, una Commissione Elettorale. La Commissione Elettorale delibera a maggioranza dei suoi componenti. All'atto dell'insediamento, la Commissione Elettorale elegge tra i suoi componenti un Presidente ed avanza richiesta scritta all'Azienda dell'elenco completo dei lavoratori dipendenti dall'Unità Produttiva Regionale. L'Azienda fornisce il predetto elenco entro tre giorni dalla richiesta della Commissione Elettorale, articolandone la composizione in relazione ai Collegi Elettorali eventualmente previsti per l'elezione e, sulla base dei dati numerici risultanti da detto elenco, la Commissione stessa determina il requisito di cui al punto 8.4.1., primo capoverso, lett b), secondo alinea, ovvero, se il requisito è esteso, ultimo capoverso. Le deliberazioni della Commissione Elettorale sono oggetto di tempestiva comunicazione a tutte le Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste, nonché, ricorrendo il caso di cui al punto 8.5.5., terzo e quarto alinea, al candidato interessato, e vengono affisse nell'albo messo a disposizione dall'Azienda.

8.5.2. La Commissione Elettorale è composta da almeno 3 lavoratori dipendenti dall'Unità Produttiva Regionale, designati:

- a) in caso di costituzione della RSU e di elezione dei RLS ai sensi del presente Regolamento Quadro:
- da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2., che esercitino detta facoltà con le modalità previste al punto 8.5.3., primo alinea;
  - da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 8.4.1., lett. b), che esercitino detta facoltà con le modalità previste al punto 8.5.3., secondo e quarto alinea;
- b) in caso di rinnovo della RSU e dei RLS promosso dalle Organizzazioni Sindacali:
- da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4., che esercitino detta facoltà con le modalità previste al punto 8.5.3., primo alinea;

- da ognuna delle eventuali Organizzazioni Sindacali ulteriori rispetto a quelle del primo alinea della presente lett. b), ma comunque titolate alla presentazione delle liste ai sensi del punto 8.4.1., lett. b), che esercitino detta facoltà con le modalità previste al punto 8.5.3., secondo e quarto alinea;
  - c) in caso di rinnovo della RSU e dei RLS promosso dalla RSU uscente, da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. b), primo alinea, del presente punto 8.5.2., nonché, se ammessa la relativa lista, da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. b), secondo alinea, del medesimo presente punto 8.5.2..
- i. La designazione dei componenti della Commissione Elettorale viene effettuata da ognuna delle Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione di liste:
- entro il termine di 40 giorni dalla data delle elezioni, per i casi ed i soggetti promotori di cui, rispettivamente, al primo alinea delle lett. a) o b), ovvero alla lett. c), del punto 8.5.2., con comunicazione scritta alle altre Organizzazioni Sindacali relative;
  - entro il termine del terzo giorno successivo alla scadenza, fissata come previsto al punto 8.4.5., per il pronunciamento della Commissione Elettorale sull'ammissione della relativa lista, per i casi ed i soggetti di cui, rispettivamente, al punto 8.5.2., secondo alinea delle lett. a) o b), ovvero alla lett. c), allo scopo di consentire ad essi di esercitare la facoltà di designazione, integrando così l'originaria composizione della Commissione Elettorale già insediata ai sensi del primo alinea del presente punto 8.5.3.;
  - decorso il termine di cui al precedente alinea del presente punto 8.5.3., decadono da componenti della Commissione Elettorale i rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali di cui al primo alinea del medesimo punto 8.5.3., le cui liste non siano state ammesse alle elezioni per carenza del requisito delle firme di sottoscrizione necessario per la presentazione, qualora detto requisito sia eventualmente esteso anche a dette liste ai sensi del punto 8.4.1., ultimo capoverso;
  - all'atto dell'integrazione e della definitiva composizione della Commissione Elettorale restano valide le deliberazioni già assunte dalla Commissione stessa nella composizione originaria di cui al primo alinea del presente punto 8.5.3..
- ii. Con riferimento allo specifico Regolamento relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme, la Commissione Elettorale ha il compito di:
- a) all'atto dell'insediamento:
    - comunicare, mediante avviso affisso negli albi di cui ai punti 8.1., primo capoverso, e 8.5.1., quinto capoverso, il luogo ove fissa la sede, nonché gli orari, la scadenza e le modalità per la presentazione delle liste, compresa l'entità numerica del requisito di cui al punto 8.4.1., primo capoverso, lett. b), secondo alinea, ovvero, se il requisito è esteso, ultimo capoverso.
    - comunicare all'Azienda la propria costituzione, composizione e il luogo ove fissa la sede;
    - notificare alla Direzione del Lavoro territorialmente competente le informazioni di cui al secondo alinea della presente lett. a), mediante una delle modalità previste al punto 8.17.5, lett. a), b) e d), per quest'ultima al secondo alinea;
  - b) ricevere la presentazione delle liste nei termini previsti, rimettendo immediatamente ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dallo specifico Regolamento relativo all'Unità Produttiva Regionale interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme;
  - c) verificare la valida presentazione delle liste;
  - d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
  - e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui allo specifico Regolamento riferito all'Unità Produttiva Regionale interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme;
- g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Organizzazioni Sindacali presentatrici di liste.
- iii. Nell'ambito dei predetti compiti, nella fase di presentazione delle liste la Commissione Elettorale opera con le seguenti modalità:
- ai sensi del punto 8.4.2., la Commissione Elettorale verifica che uno stesso lavoratore non abbia firmato la presentazione di più di una lista, deliberando l'annullamento d'ufficio di detta firma da ognuna delle liste interessate e fissando il termine in proroga di due giorni per la presentazione da parte delle relative Organizzazioni Sindacali delle firme necessarie nel caso in cui, annullate quelle per più liste, risultasse carente il requisito di cui al punto 8.4.1.,lett. b), secondo alinea, ovvero, se il requisito è esteso, ultimo capoverso;
  - decorso il termine in proroga di cui al primo alinea del presente punto 8.5.5., la Commissione Elettorale verifica il valido ripristino da parte dell'Organizzazione Sindacale interessata del requisito di cui al precedente alinea del presente punto 8.5.5. e delibera sull'ammissione o meno della relativa lista;
  - ai sensi del punto 8.4.3., la Commissione Elettorale verifica altresì che uno stesso candidato non risulti compreso in più liste presentate, comunicando tempestivamente l'invito al candidato che invece risulti eventualmente tale ad optare per una sola di dette liste e fissando il termine in proroga di due giorni per l'esercizio in forma scritta della facoltà di opzione da parte dell'interessato;
  - decorso il termine in proroga di cui al terzo alinea del presente punto 8.5.4., la Commissione Elettorale prende atto dell'opzione esercitata dall'interessato, ne delibera la cancellazione da altra lista, ovvero, in assenza di opzione, ne delibera la cancellazione d'ufficio da tutte le liste nelle quali figura;
  - decorso il termine per la presentazione delle liste di cui al punto 8.4.5. ovvero, laddove ne ricorra la necessità, espletato l'adempimento di cui al secondo alinea del presente punto 8.5.5., la Commissione Elettorale delibera tempestivamente l'acquisizione da parte delle Organizzazioni Sindacali interessate, ai sensi del punto 8.5.2., lett. a), secondo alinea, ovvero lett. b), secondo alinea, della facoltà di designazione entro i due giorni successivi di un rappresentante per l'integrazione della composizione della Commissione medesima, deliberando conseguentemente per presa d'atto, immediatamente dopo la comunicazione scritta validamente inviata dall'Organizzazione Sindacale interessata, e procedendo alle relative comunicazioni integrative ai sensi del punto 8.5.4., lett. a), secondo e terzo alinea;
  - verifica inoltre il numero di candidature contenute nelle liste elettorali presentate, comunicando immediatamente per iscritto all'Organizzazione Sindacale la cui lista presenti eventuali eccedenze rispetto ai limiti di cui al punto 8.4.4., di procedere alla regolarizzazione del predetto requisito con comunicazione scritta entro i successivi due giorni, termine decorso il quale, in assenza di riscontro, ovvero in presenza di riscontro invalido, delibera d'ufficio la cancellazione delle candidature in numero eccedente, seguendo l'ordine inverso a quello di presentazione nella lista in questione;
  - qualora, ai sensi del punto 8.4.1., ultimo capoverso, il requisito delle firme di sottoscrizione per la presentazione delle liste elettorali sia esteso alle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2., la Commissione Elettorale delibera altresì la decadenza dalla propria composizione originaria dei rappresentanti designati da dette Organizzazioni Sindacali le cui liste non siano state eventualmente ammesse alle elezioni per carenza del predetto requisito, procedendo alle relative comunicazioni integrative previste al precedente alinea del presente punto 8.5.5..

#### 8.6 Affissione delle liste

Le liste dei candidati ammesse all'elezione dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni, mediante affissione della relativa delibera negli albi della RSA/RSU di cui al punto 8.1., primo capoverso, e nell'albo di cui al punto 8.5.1., quinto capoverso.

La medesima delibera dovrà contenere l'indicazione del numero delle preferenze che possono essere espresse dall'elettore ai sensi del punto 8.12.3., lett. a), ovvero, ricorrendo i requisiti ivi previsti, lett. b).

#### 8.7 Costituzione dei seggi elettorali e modalità di votazione

La costituzione dei seggi elettorali (calendario, localizzazione e orari) dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni, mediante affissione della relativa delibera negli albi della RSA/RSU di cui al punto 8.1. primo capoverso, e nell'albo di cui al punto 8.5.1., terzo capoverso.

Il calendario e la localizzazione dei seggi, nonché gli orari di votazione saranno stabiliti dalla Commissione Elettorale, previo accordo con l'Azienda, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione.

In considerazione della plurilocalizzazione organizzativa ed operativa delle Unità Produttive Regionali di BUSITALIA, qualora l'ubicazione degli impianti nell'ambito dell'Unità Produttiva Regionale e il relativo numero dei votanti lo rendano utile a favorire l'esercizio del diritto di voto, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, eventualmente anche con orari differenziati di apertura dei seggi, limitando, per quanto possibile, un loro eccessivo frazionamento anche per garantire, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Il seggio elettorale è validamente costituito qualora siano designati almeno tre scrutatori, secondo le modalità stabilite al punto 8.8..

In considerazione delle predette caratteristiche organizzative e produttive di BUSITALIA, qualora valutato utile per favorire la partecipazione al voto, nella relativa delibera di costituzione dei seggi la Commissione Elettorale può inoltre disporre che alcuni seggi appositamente individuati possano spostarsi, ad orari prestabiliti e senza alcun onere aggiuntivo a carico dell'Azienda, su più luoghi di votazione, anch'essi preventivamente indicati, a condizione che la modalità organizzativa adottata garantisca la segretezza del voto e che nel corso degli spostamenti il seggio elettorale itinerante sia comunque costituito continuativamente da almeno tre scrutatori.

Nell'ambito dell'Unità Produttiva Regionale le votazioni avranno di norma luogo contestualmente, fermo restando quanto previsto al punto 8.15..

#### 8.8 Scrutatori

È facoltà di ciascuna Organizzazione Sindacale partecipante alle elezioni di designare uno scrutatore per ognuno dei seggi elettorali.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata dall'Organizzazione Sindacale partecipante all'elezione tra i lavoratori non candidati dipendenti dall'Unità Produttiva Regionale, con comunicazione scritta da inviare alla Commissione Elettorale entro i 2 giorni successivi alla delibera di cui al punto 8.7., primo capoverso.

La Commissione Elettorale verifica la validità delle designazioni degli scrutatori inviate dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, delibera per presa d'atto sulle designazioni valide per venute, e, conseguentemente, nomina i Presidenti di ognuno dei seggi elettorali e fissa il termine in proroga di due giorni per la presentazione da parte delle relative Organizzazioni Sindacali di designazioni valide in sostituzione di designazioni che, inviate entro il termine di cui al secondo capoverso del presente punto 8.8., siano state eventualmente deliberate come non valide dalla Commissione stessa.

Decorso il predetto termine in proroga, entro il giorno successivo la Commissione Elettorale delibera sulle relative designazioni sostitutive validamente comunicate dalle Organizzazioni Sindacali interessate ed integra in tal senso i nominativi degli scrutatori che costituiscono i relativi seggi elettorali.

Nei casi di impedimento motivato, è ammessa la sostituzione degli scrutatori, deliberata dalla Commissione Elettorale, su richiesta della rispettiva Organizzazione Sindacale avente titolo.

Fatto salvo il caso di cui al successivo capoverso del presente punto 8.8., la sostituzione deve essere richiesta in forma scritta dall'Organizzazione Sindacale interessata alla Commissione Elettorale, la quale ultima delibera tempestivamente per presa d'atto qualora la sostituzione risulti validamente presentata, ovvero invita l'Organizzazione Sindacale a procedere immediatamente con una nuova designazione valida.

Nel corso delle operazioni di voto, la sostituzione può anche essere richiesta in forma scritta dalla relativa Organizzazione Sindacale al Presidente del seggio elettorale interessato, il quale, anche per le vie brevi, dà immediatamente informazione della richiesta alla Commissione Elettorale e dà conseguentemente attuazione alle indicazioni da essa ricevute, riportando la relativa annotazione nel verbale concernente le operazioni elettorali del seggio.

#### 8.9 Composizione e attrezzaggio del seggio elettorale

Il seggio elettorale è composto da almeno tre scrutatori, di cui uno è nominato Presidente dalla Commissione Elettorale, gli uni e l'altro designati ai sensi del punto 8.8..

A cura della Commissione Elettorale, ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata a cura dei componenti il seggio medesimo all'atto dell'insediamento ed in tale stato conservata dagli stessi fino all'apertura ufficiale dell'urna per l'inizio dello scrutinio.

A cura della Commissione Elettorale, ogni seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, avendo cura la Commissione medesima che detto elenco sia disponibile al seggio in tempo utile per l'avvio delle operazioni di voto secondo quanto previsto dalla deliberazione di cui al punto 8.7., primo capoverso.

I componenti del seggio devono assicurare la predisposizione nel locale che lo ospita di un apposito spazio opportunamente schermato che garantisca la segretezza del voto espresso dall'elettore.

#### 8.10 Schede elettorali

Le schede vengono stampate a cura della Commissione Elettorale, che ne cura anche la distribuzione ai seggi elettorali in tempo utile per l'avvio delle operazioni di voto secondo quanto previsto dalla deliberazione della medesima Commissione di cui al punto 8.7., primo capoverso.

La votazione ha luogo a mezzo scheda elettorale unica, comprendente tutte le liste concorrenti, disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione di liste, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte a cura della Commissione Elettorale.

Le schede devono essere firmate da almeno due scrutatori del seggio.

La preparazione delle schede e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio, ovvero, su delega del Presidente, da uno degli scrutatori del seggio medesimo.

Il voto di lista sarà espresso dall'elettore mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Il voto è altresì nullo nel caso in cui l'elettore lo abbia espresso apponendo la relativa indicazione a favore di più liste.

Qualora l'elettore abbia espresso il voto per una lista e la preferenza per candidati di liste differenti, si considera valido il solo voto di lista e nulle le indicazioni di preferenza.

Le schede possono riportare o meno i nominativi dei candidati, con espressione del voto di preferenza da parte dell'elettore da esercitare secondo le modalità previste al punto 8.12.1. e al punto 8.12.2., per quest'ultimo, rispettivamente, primo o secondo alinea.

#### 8.11 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

#### 8.12 Preferenze

- i. Fatto salvo quanto previsto al punto 8.12.3., lett. b), l'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista votata.
- ii. In conformità al punto 8.10., ultimo capoverso, il voto di preferenza da parte dell'elettore può essere espresso:
  - mediante crocetta tracciata nell'apposito spazio della scheda corrispondente al candidato preferito, qualora la scheda elettorale riporti i nominativi dei candidati;
  - qualora la scheda elettorale non riporti i nominativi dei candidati, mediante trascrizione, nell'apposito spazio a tale scopo riservato nella scheda, del nominativo del candidato preferito, scelto tra quelli riportati nella lista elettorale medesima, resa pubblica mediante affissione ai sensi del punto 8.6..
- iii. Nel voto per la RSU, l'elettore può esprimere:
  - a) la preferenza solo per un candidato della lista votata, tra quelli in essa compresi, fatto salvo quanto previsto alla seguente lett. b);
  - b) la preferenza per due candidati, di genere diverso, della lista votata, qualora, come indicato dalla Commissione Elettorale nella delibera di cui al punto 8.6., secondo capoverso, del presente Regolamento, i componenti da eleggere:
    - nella RSU, qualora non articolata in Collegi Elettorali, siano in numero pari o superiore alle 12 unità e a condizione che la predetta lista contenga almeno il 20% di presenza di ognuno dei generi nelle proprie candidature;
    - ovvero, nel Collegio Elettorale in cui si articola la RSU, siano in numero pari o superiore alle 8 unità e a condizione che la predetta lista contenga almeno il 20% di presenza di ognuno dei generi nelle proprie candidature.
- iv. La preferenza, espressa secondo quanto previsto al punto 8.12.3., lett. a), ovvero, ricorrendone i requisiti, lett. b), per un candidato che concorra, come previsto al punto 2.2., sia all'elezione della RSU che all'elezione dei RLS, concorre alla attribuzione dei seggi per i RLS con le modalità definite al punto 8.16..
- v. L'indicazione di un numero di preferenze date alla stessa lista eccedente quello previsto al punto 8.12.3., lett. a), ovvero, ricorrendone i requisiti, lett. b), vale esclusivamente come voto per la lista medesima, anche nel caso in cui non sia espresso il voto di lista, mentre rende nulle tutte le preferenze indicate.

Nel caso in cui l'elettore abbia espresso il voto per una lista e la preferenza per candidati di liste differenti, si considera valido il solo voto di lista e nulle le indicazioni di preferenza.

#### 8.13 Riconoscimento degli elettori

Per essere ammesso al voto, l'elettore dovrà esibire al Presidente del seggio elettorale un documento di riconoscimento personale.

In mancanza di documento personale, l'elettore dovrà essere riconosciuto da almeno due degli scrutatori del seggio medesimo e di tale circostanza dovrà essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali del seggio.

#### 8.14 Compiti del Presidente del seggio elettorale

Il Presidente del seggio sovrintende alla regolarità delle operazioni elettorali, secondo quanto di sua competenza previsto dal presente Regolamento.

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui al punto 8.9., terzo capoverso.

#### 8.15 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'Unità Produttiva Regionale.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi aventi diritto al voto, ecc.), alla Commissione Elettorale.

In caso di più seggi riferiti ad una stessa RSU, ovvero ad uno stesso Collegio Elettorale in cui essa eventualmente si articola, la Commissione Elettorale procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Al termine delle operazioni di cui al secondo o al terzo capoverso del presente punto 8.15., la Commissione Elettorale provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale, esclusi i verbali, trasmesso dai seggi.

Dopo la definitiva convalida dell'elezione della RSU e dei RLS, il cui termine è definito al punto 8.18., il predetto plico sarà conservato secondo le modalità convenute tra Commissione Elettorale e direzione aziendale per garantirne l'integrità per almeno i tre mesi successivi al predetto termine.

#### 8.16 Attribuzione dei seggi

- i. Ai fini dell'elezione dei componenti la RSU, ovvero del Collegio Elettorale in cui eventualmente essa si articola, nonché dei relativi RLS, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con l'applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nelle Unità Produttive Regionali ove la composizione della RSU e/o i RLS siano articolati in Collegi Elettorali, il predetto criterio si applica in ognuno dei Collegi Elettorali medesimi.

- ii. Nell'ambito di ognuna delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi in applicazione del criterio di cui al punto 8.16.1.:

- per l'elezione della RSU o del Collegio Elettorale in cui eventualmente essa si articola, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati;

- per l'elezione dei RLS dell'Unità Produttiva Regionale, ovvero per i Collegi Elettorali in cui eventualmente essa si articola, seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati concorrenti anche a detta elezione e a tale scopo appositamente indicati come previsto al punto 8.12.4..

Per entrambe le elezioni, a parità di voti di preferenza l'individuazione avrà luogo in relazione all'ordine di presentazione nella lista elettorale.

#### 8.17 Ricorsi alla Commissione Elettorale

- iii. Sulla base dei risultati dello scrutinio svolto ai sensi del punto 8.15., primo, secondo e terzo capoverso, e del punto 8.16., la Commissione Elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione del verbale di deliberazione sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Su richiesta di qualsiasi componente della Commissione Elettorale, il predetto verbale può riportare in calce la dichiarazione di preavviso di un eventuale ricorso alla Commissione medesima da parte dell'Organizzazione Sindacale rispettivamente rappresentata, il cui effettivo decorso è disciplinato ai sensi del punto 8.17.4.

- iv. La deliberazione sui risultati degli scrutini deve essere immediatamente affissa a cura della Commissione Elettorale negli albi che l'Azienda ha messo a disposizione della Commissione stessa e in quelli a disposizione della RSU.

Qualora la data di affissione della predetta deliberazione negli albi di cui al precedente capoverso del presente punto 8.17.2 sia successiva alla data della deliberazione medesima, la Commissione Elettorale deve espressamente indicare nel relativo materiale affisso l'effettiva data di affissione.

Ai soli fini informativi e senza alcun effetto sul termine di decorrenza per la presentazione di eventuali ricorsi da parte dei soggetti interessati, copia della predetta deliberazione deve essere affissa quanto prima, a cura delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, negli albi di affissione di propria pertinenza.

- v. Trascorsi cinque giorni dalla data di affissione della deliberazione dei risultati degli scrutini, senza che siano stati presentati ricorsi alla Commissione Elettorale da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'attribuzione dei seggi.

In tale caso, la Commissione Elettorale procede alla conseguente integrazione in tal senso, sottoscritta da tutti i suoi componenti, del verbale di deliberazione di cui al punto 8.17.1, nell'occasione specificando che, qualora risultasse apposta in calce a detto verbale la dichiarazione di preavviso di un eventuale ricorso, esso non ha avuto alcuna concretizzazione entro il termine fissato, e trasmette entro 48 ore il verbale stesso al Comitato dei Garanti, di cui al punto 8.18., secondo le modalità di cui al punto 8.17.5, terzo capoverso, lett. a), b), ovvero d), per quest'ultima al secondo alinea.

- vi. Laddove, invece, entro il termine di cui al punto 8.17.3., siano stati presentati ricorsi, la Commissione Elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore dalla presentazione.

In tale caso, la Commissione Elettorale procede alla conseguente integrazione, sottoscritta da tutti i suoi componenti, del verbale di deliberazione di cui al punto 8.17.1., inserendo nel verbale medesimo la conclusione alla quale è pervenuta sul ricorso, oltre quanto già indicato al punto 8.17.3., secondo capoverso, relativamente alle eventuali dichiarazioni di preavviso di ricorso che non si siano concretizzati.

- vii. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al punto 8.17.3., ovvero al punto 8.17.4., la Commissione Elettorale deve notificare a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, copia del verbale di deliberazione conclusiva sulle operazioni elettorali.

Entro il predetto termine, la Commissione Elettorale deve altresì notificare copia dei medesimi verbali al Comitato dei Garanti, di cui al punto 8.8., e alla associazione datoriale territorialmente competente, la quale, a sua volta, ne darà pronta comunicazione a BUSITALIA.

Le notifiche di cui sopra possono avere luogo secondo le seguenti modalità, tra loro alternative:

- a) a mezzo raccomandata con ricevuta;
- b) a mezzo posta elettronica certificata;
- c) per le notifiche di cui al primo capoverso del presente punto 8.17.5., con consegna a mano, da parte del Presidente della Commissione Elettorale, e previa sottoscrizione di apposita ricevuta da parte del destinatario:
  - ad ognuno dei componenti della Commissione stessa, responsabili a loro volta dell'immediato inoltro alla rispettiva Organizzazione Sindacale;
  - presso la sede delle Organizzazioni Sindacali;
- d) per le notifiche di cui al secondo capoverso del presente punto 8.17.5., con consegna a mano, da parte del Presidente della Commissione Elettorale, e previa sottoscrizione di apposita ricevuta da parte del destinatario:
  - presso la sede dell'associazione datoriale territorialmente competente;
  - presso la sede del Comitato dei Garanti, come individuata ai sensi del punto 8.18., secondo capoverso.

#### 8.18 Comitato dei Garanti

Entro 10 giorni dal ricevimento delle notifiche di cui al punto 8.17.5., è ammesso ricorso all'apposito Comitato dei Garanti contro le decisioni della Commissione Elettorale.

Il Comitato dei Garanti ha sede presso la Direzione del Lavoro territorialmente competente, ovvero presso l'eventuale diversa sede resa nota ai soggetti interessati dalla Direzione medesima.

Tale Comitato è presieduto dal Direttore della Direzione del Lavoro competente o da un suo delegato, ed è composto da un membro designato dall'Organizzazione Sindacale presentatrice di lista elettorale e promotrice del ricorso, e da un membro designato dall'associazione datoriale territorialmente competente.

Il membro del Comitato designato dall'Organizzazione Sindacale può non essere dipendente di BUSITALIA e, qualora lo fosse, non deve avere fatto parte della Commissione Elettorale, né essere stato candidato alle elezioni.

Il ricorso deve essere notificato al Comitato dei Garanti dall'Organizzazione Sindacale avente titolo, entro il prescritto termine di cui al primo capoverso del presente punto 8.18., mediante una delle modalità previste al punto 8.17.5., lett. a) o b), oppure mediante consegna a mano presso la sede del Comitato stesso, previa sottoscrizione di apposita ricevuta da parte del destinatario, a cura del componente la Commissione Elettorale in essa designato in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale ricorrente, ovvero a cura di altro rappresentante dell'Organizzazione Sindacale medesima a tale scopo espressamente incaricato dalla stessa.

Ad insindacabile giudizio del Presidente, il Comitato dei Garanti può altresì esaminare il ricorso individuale validamente presentato da uno dei candidati alle elezioni, componendosi in tal caso il Comitato, fermi restando il Presidente e il membro rappresentante l'associazione datoriale, con il membro rappresentante l'Organizzazione Sindacale nelle cui liste il ricorrente figura quale candidato.

Il Comitato dei Garanti si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di deposito del ricorso presso il Comitato stesso, con tempestiva comunicazione dell'esito dei ricorsi sui quali si è pronunciato a tutte le Organizzazioni Sindacali che hanno partecipato alle elezioni e all'Azienda.

#### 8.19 Comunicazione della nomina

Una volta definiti gli eventuali ricorsi da parte della Commissione dei Garanti, ognuna delle Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono risultati eletti i componenti la RSU e/o i RLS comunica per iscritto all'associazione datoriale territorialmente competente la nomina degli eletti, articolando la comunicazione in relazione ai Collegi Elettorali eventualmente previsti.

La predetta Associazione Industriale cura la relativa immediata comunicazione scritta a BUSITALIA.

La RSU è in carica a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda di un numero di nomine valide degli eletti pari al 50%+1 dei suoi componenti e da tale data decorre, altresì, il termine di scadenza triennale di cui al punto 5.1..

Fermo restando quanto previsto al precedente capoverso del presente punto 8.19., la rappresentanza sindacale riferita ad ognuno dei Collegi Elettorali nei quali si articola eventualmente la RSU è in carica a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda di un numero di nomine valide degli eletti pari al 50%+1 dei componenti il Collegio Elettorale stesso.

Al conseguimento dei predetti requisiti di ingresso in carica della RSU, ovvero di ognuno dei Collegi Elettorali in cui essa eventualmente si articola, l'Azienda invia immediatamente comunicazione scritta a tutte le Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono risultati eletti i componenti la RSU medesima.

I RLS sono in carica a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda della relativa comunicazione di nomina da parte dell'Associazione Industriale competente, mentre, ai fini del termine di scadenza triennale di cui al punto 5.1., si adotta convenzionalmente la stessa data di decorrenza valida per la RSU della medesima Unità Produttiva Regionale.

## 9. ORGANISMI DI ARTICOLAZIONE E COORDINAMENTO

### 9.1 Definizioni

In considerazione delle attuali caratteristiche produttive ed organizzative dell'Azienda e delle loro possibili evoluzioni, nonché della plurilocalizzazione territoriale e della articolazione professionale presenti nelle Unità Produttive Regionali, in BUSITALIA la RSU:

- a) qualora composta da almeno 5 membri, può essere articolata al proprio interno in "strutture" costituite dagli eletti nel medesimo Collegio Elettorale, operanti secondo quanto per essi previsto al punto 6.1., terzo capoverso, secondo alinea, e al punto 6.3., lett. f), e nella identificazione dei quali le Organizzazioni Sindacali, in sede di definizione del relativo Regolamento attuativo specifico conforme al presente Regolamento Quadro, terranno conto delle articolazioni territoriali, organizzative e professionali presenti nell'Unità Produttiva Regionale interessata, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza;
- b) costituisce, qualora composta da almeno 8 membri, il Coordinamento della RSU, secondo le modalità previste al punto 9.2.1. ed operante secondo quanto per esso previsto al punto 6.1., terzo capoverso, primo alinea, e al punto 6.3., lett. e).

### 9.2 Coordinamento della RSU

9.2.1. Qualora composta da almeno 8 membri, entro un mese dal suo insediamento, decorrente dalla data della comunicazione aziendale di cui al punto 8.19., quinto capoverso, la RSU elegge a maggioranza dei suoi componenti (50%+1) e tra di essi il Coordinamento della RSU ed il relativo Coordinatore.

Nel caso in cui la RSU non proceda all'elezione entro il predetto termine:

- a) il Coordinamento della RSU si costituisce nella composizione numerica di cui al punto 9.2.2., con attribuzione dei seggi secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste che hanno eletto componenti la RSU ed individuando i componenti, per ognuna delle liste aventi titolo alla composizione del Coordinamento, in ragione dei seggi rispettivamente ad ognuna di loro spettanti in esso, seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti nell'elezione della RSU;
- b) il Coordinatore è individuato nel componente la RSU che, nell'elezione della medesima, ha conseguito il maggior numero di voti di preferenza nell'ambito della lista elettorale che ha conseguito il maggior numero di voti di lista.

Entro tre giorni dall'insediamento del Coordinamento, il Coordinatore comunica per iscritto all'Azienda, che a sua volta informa l'Associazione Industriale territorialmente competente, e alle Organizzazioni Sindacali i dati relativi alla composizione del Coordinamento medesimo.

Nel caso in cui la costituzione del Coordinamento abbia luogo in attuazione del secondo capoverso del presente punto 9.2.1., la predetta comunicazione va inviata entro il medesimo termine anche ai componenti la RSU.

9.2.2. Ferma restando la composizione minima della relativa RSU, come definita al punto 9.1., lett. b), il Coordinamento della RSU si compone, secondo le modalità di costituzione di cui al punto 9.2.1., di un numero di membri pari a:

- 5, per RSU con numero di componenti compreso tra 8 e 51;
- 7, per RSU con numero di componenti superiore a 51;

9.2.3. La sostituzione di un componente il Coordinamento della RSU avviene secondo le modalità previste al punto 10.1.7..

9.3 In considerazione delle caratteristiche descritte al punto 9.1. e fermo restando il numero fissato al punto 3.3., la distribuzione dei RLS da eleggere, qualora pari ad almeno 3 unità, può essere articolata per Collegi Elettorali - coincidenti o meno con quelli eventualmente previsti per la RSU nella medesima Unità Produttiva Regionale, e, se non coincidenti, comunque ricomprensenti senza frazionamento più dei predetti Collegi - nella identificazione dei quali le

Organizzazioni Sindacali terranno conto, in sede di definizione del relativo Regolamento attuativo specifico conforme al presente Regolamento Quadro, delle specificità presenti nell'Unità Produttiva Regionale in relazione ai compiti svolti dal RLS.

## 10.DIMISSIONI, DECADENZE E INCOMPATIBILITA'

### 10.1. Dimissioni

10.1.1. Il componente la RSU e il RLS possono dimettersi dall'incarico ricoperto con comunicazione scritta da inviare, possibilmente con un preavviso di 15 giorni, al Coordinatore ove presente e alla struttura territorialmente competente dell'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto.

10.1.2. L'Organizzazione Sindacale interessata provvede, possibilmente entro il termine di decorrenza delle dimissioni, alla nomina del sostituto nella composizione della RSU, ovvero nell'incarico di RLS, con il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista elettorale, tenendo conto che, in particolare:

- qualora la RSU o i RLS dell'Unità Produttiva Regionale siano stati eletti con distribuzione dei seggi per Collegio Elettorale, la lista elettorale in base alla quale va individuato il sostituto è quella che l'Organizzazione Sindacale interessata ha presentato per il Collegio Elettorale al quale appartiene il componente la RSU o il RLS da sostituire;
- nel caso in cui la sostituzione riguardi un RLS, per primo dei non eletti si intende il candidato concorrente anche a RLS che nella lista elettorale del dimissionario risulta collocato immediatamente dopo quest'ultimo, secondo l'ordine dei voti di preferenza tra i candidati a RLS.

10.1.3. L'atto di nomina del sostituto è inviato per iscritto al Coordinatore, ove presente, e all'Azienda dall'Organizzazione Sindacale interessata, fatto salvo quanto previsto al punto 10.1.6., lett. c).

L'Azienda, verificata la rispondenza della nomina ai requisiti previsti dal presente Regolamento, comunica a sua volta in forma scritta l'avvenuta sostituzione nella composizione della RSU e/o del RLS al Coordinatore della RSU medesima, laddove costituito il relativo Coordinamento, e all'Associazione Industriale competente.

Il sostituto è in carica a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda della predetta comunicazione valida di nomina e fino alla scadenza triennale della RSU.

10.1.4. Per quanto concerne il numero massimo di sostituzioni di componenti la RSU, le eventuali vacanze nella composizione della RSU per esaurimento dei non eletti in lista e i conseguenti effetti sulla operatività della RSU si rinvia, rispettivamente, ai punti 5.3., 5.4. e 5.5., nonché ai punti 10.1.5. e 10.1.6..

10.1.5. Nel periodo intercorrente tra la data di decorrenza delle dimissioni e quella di decorrenza della sostituzione, quest'ultima determinata secondo quanto previsto al punto 10.1.3., terzo capoverso, la RSU è operativa qualora, nel corso del predetto periodo, risulti in carica un numero dei suoi componenti pari almeno al 50% + 1.

Nel corso del predetto periodo, è altresì operativa, qualora prevista, la rappresentanza di Collegio Elettorale del dimissionario, a condizione che risulti in carica un numero dei componenti il Collegio Elettorale medesimo pari almeno al 50% + 1.

Qualora il componente la RSU dimissionario sia anche componente del Coordinamento della RSU, ove costituito, le dimissioni dalla RSU comportano automaticamente la decadenza da componente del Coordinamento medesimo, ~~ma che~~, nel periodo intercorrente tra le dimissioni e l'integrazione del Coordinamento stesso - la quale va effettuata secondo le modalità previste al punto 10.1.7. - rimane operativo a condizione che risulti in carica un numero di componenti il Coordinamento della RSU pari almeno al 50% + 1.

10.1.6. Nel caso in cui le dimissioni di un componente la RSU comportino il venire meno dei requisiti per l'operatività della RSU, di cui al punto 10.1.5., primo capoverso, ovvero, qualora prevista, della rappresentanza relativa ad un Collegio Elettorale, di cui al punto 10.1.5., secondo capoverso, il Coordinatore, laddove costituito il Coordinamento della RSU, procede come segue:

- a) entro cinque giorni dalla data di presentazione delle dimissioni, informa per iscritto l'Organizzazione Sindacale interessata che, nelle more della nomina del sostituto da parte della stessa, a partire dalla data di decorso delle dimissioni è temporaneamente sospesa l'operatività della RSU, ovvero, qualora esistente, della rappresentanza di Collegio Elettorale, di cui il componente dimissionario forma parte, informando altresì della predetta evenienza i componenti in carica della RSU medesima, ovvero del Collegio Elettorale interessato;
- b) nel caso in cui l'Organizzazione Sindacale avente titolo non abbia nel frattempo proceduto alla nomina del sostituto ai sensi dei punti 10.1.2. e 10.1.3., trascorsi 15 giorni dalla data di decorrenza delle dimissioni, il Coordinatore sollecita per iscritto all'Organizzazione Sindacale medesima l'espletamento della sostituzione, evidenziando in questa seconda comunicazione, di cui va inviata copia anche all'Azienda, la possibilità di ricorso alla procedura straordinaria prevista alla lett. c) del presente punto 10.1.6.;
- c) nel caso in cui l'Organizzazione Sindacale avente titolo non ottemperi alla nomina del sostituto entro 10 giorni dalla seconda comunicazione di cui alla lett. b) del presente punto 10.1.6., i componenti in carica della RSU o del Collegio Elettorale interessati, qualora essi risultino per un numero comunque non inferiore a 3 unità, possono formalmente incaricare il Coordinatore, con decisione assunta a maggioranza tra di loro e allo scopo di ripristinare con modalità straordinaria l'operatività della rappresentanza, di procedere alla comunicazione in forma scritta all'Organizzazione Sindacale avente titolo e all'Azienda dell'atto di nomina del sostituto quale componente la RSU, individuato secondo quanto previsto al punto 10.1.2., primo capoverso, primo alinea, con ingresso in carica dello stesso e ripristino dell'operatività della rappresentanza interessata decorrenti ai sensi del punto 10.1.3., terzo capoverso.

10.1.7. Qualora le dimissioni riguardino un componente la RSU che faccia parte anche del relativo Coordinamento, ovvero un componente del Coordinamento da detto incarico, l'integrazione nella composizione del Coordinamento stesso deve avvenire entro un mese dalla data di decorso delle dimissioni medesime.

Nel caso alla predetta scadenza l'Organizzazione Sindacale interessata non abbia ancora proceduto alla sostituzione del dimissionario nella composizione della RSU, secondo quanto previsto ai punti 10.1.2 e 10.1.3., ma la RSU in parola risulti in possesso dei requisiti di operatività fissati al punto 10.1.5., primo capoverso, l'integrazione per sostituzione nella composizione del Coordinamento ha luogo entro i successivi 15 giorni mediante elezione da parte della RSU con voto a maggioranza dei suoi componenti in carica e tra di essi.

Entro lo stesso termine e con la medesima modalità la RSU in possesso dei requisiti di operatività fissati al punto 10.1.5., primo capoverso, può procedere per la sostituzione del Coordinatore, qualora eventualmente dimessosi da detta carica o da componente la RSU.

Nelle more dell'espletamento delle procedure di integrazione per sostituzione di componenti dimissionari del Coordinamento della RSU, come descritte ai precedenti capoversi del presente punto 10.1.7., detto Coordinamento rimane operativo a condizione che risultino in carica un numero dei suoi componenti pari almeno al 50% + 1.

Nel caso in cui, invece, il predetto requisito venga temporaneamente a mancare, il Coordinamento della RSU sospende la sua operatività.

In tale ultimo caso, qualora entro l'ulteriore termine di 15 giorni di cui al secondo capoverso del presente punto 10.1.7. la RSU non abbia espletato la procedura di competenza per l'integrazione in sostituzione nella composizione del proprio Coordinamento, il Coordinamento stesso viene nuovamente costituito ai sensi del punto 9.2., secondo capoverso.

Il compiuto espletamento delle procedure previste dal presente punto 10.1.7. ha efficacia a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda della relativa comunicazione scritta inviata entro tre giorni dal Coordinatore, che ne curerà, altresì, l'invio in copia alle Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono stati eletti i componenti la RSU.

## 10.2. Decadenze

10.2.1. Nel corso del mandato, sono causa di decadenza:

a) del singolo componente la RSU e del RLS:

- il cambiamento di appartenenza sindacale, considerando tale, rispetto alla data di scadenza per la presentazione delle liste elettorali, la successiva revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale, anche nel caso in cui non abbia luogo l'adesione ad altra Organizzazione Sindacale, ovvero la successiva iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella presentatrice della lista elettorale nell'ambito della quale egli è stato eletto;
- l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 10.3.;
- il trasferimento della propria residenza di servizio in altra Unità Produttiva Regionale di BUSITALIA, ovvero, se la RSU e/o i RLS dell'Unità Produttiva Regionale sono articolati in Collegi Elettorali, in un Collegio Elettorale diverso da quello nel quale è stato eletto;
- se eletto in una RSU e/o è eletto RLS in un Collegio Elettorale definito sulla base di specifiche caratteristiche professionali e/o di ciclo organizzativo aziendale, l'attribuzione di una figura professionale ricompresa in un Collegio Elettorale diverso da quello nel quale è stato eletto;

b) della RSU:

- il determinarsi delle condizioni di cui ai punti 5.3. o 5.4.;
- la presentazione di un documento con richiesta motivata di dimissioni sottoscritto da almeno il 50%+1 dei lavoratori dipendenti dalla relativa Unità Produttiva Regionale;
- la mancata integrazione nei casi ed entro i termini previsti al punto 1.3. del Regolamento Quadro di cui all'All. 2/sub B al Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del \_\_ febbraio 2015;

10.2.2. A seguito di decadenza ai sensi del punto 10.2.1., lett. a), la sostituzione del componente decaduto ha luogo ai sensi del punto 10.1.

A seguito di decadenza ai sensi del punto 10.2.1., lett. b), si procede al rinnovo della RSU e dei RLS secondo quanto previsto al punto 1.4.

## 10.3. Incompatibilità

E' incompatibile con la prosecuzione del mandato di componente la RSU e/o di RLS l'assunzione successivamente alle elezioni di uno degli incarichi di cui al punto 8.3.2., secondo alinea.

Il componente la RSU e/o il RLS che assuma uno dei predetti incarichi decade e viene sostituito secondo la procedura di cui al punto 10.1.

Il candidato non eletto che assuma uno dei predetti incarichi decade dalla lista e non può sostituire, qualora necessario, componenti la RSU e/o RLS.

## 11. CONSERVAZIONE MATERIALI ELETTORALI

Il plico sigillato contenente tutto il materiale elettorale, esclusi i verbali, trasmesso dai seggi alla Commissione Elettorale e conservato ai sensi del punto 8.15., ultimo capoverso, può essere distrutto decorso il termine di 3 mesi dalla data definitiva di convalida delle elezioni, individuata ai sensi del punto 8.18.

L'operazione di distruzione viene congiuntamente effettuata dal Presidente della Commissione Elettorale, o da un suo delegato espressamente designato a tale scopo, e da un rappresentante delegato dalla Direzione aziendale.

Il verbale relativo alla predetta operazione è sottoscritto da entrambi gli incaricati e conservato per un anno dalla Direzione aziendale dell'Unità Produttiva Regionale.



**Regolamento Quadro per l'integrazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in "BUSITALIA-Sita Nord S.r.l."**

**1. AMBITO E INIZIATIVA**

- 1.1. Ai fini del presente Regolamento Quadro si adotta la definizione di Unità Produttiva Regionale (di seguito, per brevità, UPR) di cui alle Premesse, comma 6., lett. a), del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.
- 1.2. Il presente Regolamento Quadro si applica nei casi in cui una UPR di BUSITALIA ove sia già costituita la RSU ed eletti i RLS, ai sensi del Regolamento Quadro di cui all'All. 2/sub A al Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 (di seguito, per brevità, *Regolamento Quadro All. 2/sub A*), sia interessata all'applicazione di una delle procedure di cui all'art. 2112 del Codice Civile, come disciplinate, nel campo di applicazione del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015, ai sensi del RD 148/1931, All. A., art. 26, e che determinino un rilevante mutamento nella composizione dell'UPR medesima, tale da determinare, a sua volta, l'incremento "X" di cui al punto 3.2 del presente Regolamento Quadro.
- 1.3. Ferma restando la validità della RSU e dei RLS in carica nell'originaria UPR di BUSITALIA, si procederà all'elezione integrativa disciplinata dal presente Regolamento Quadro entro tre mesi dalla conclusione delle richiamate procedure, svolte ai sensi dell'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.  
Il predetto termine di tre mesi è prorogato fino alla scadenza del mandato triennale in corso della RSU e dei RLS già in carica nell'UPR di BUSITALIA, qualora esso si collochi durante l'ultimo semestre del loro mandato e, in tal caso, nell'Azienda, o ramo di essa, acquisita da BUSITALIA, nel frattempo:
  - restano in carica i componenti la RSU, qualora costituita e, i RLS, da essa provenienti, e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 sono impegnate a non costituire proprie RSA;
  - qualora non già costituita la RSU, restano in carica le RSA e i RLS da essa provenienti.
- 1.4. L'elezione per l'integrazione disciplinata dal presente Regolamento Quadro riguarda una RSU già costituita, nell'UPR di BUSITALIA interessata, in applicazione del Regolamento Quadro All. 2/sub A.  
Pertanto, ai sensi del punto 1.4. del Regolamento Quadro All. 2/sub A, l'iniziativa per l'integrazione elettiva della RSU e dei RLS in carica nell'UPR interessata può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015, in quanto firmatarie del CCNL applicato in Azienda, nonché delle medesime strutture delle Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali per la RSU e i RLS già in carica, secondo quanto previsto al punto 8.4.1., lett. b), del medesimo Regolamento Quadro.
- 1.5. L'iniziativa di cui al punto 1.4. è assunta dai soggetti aventi titolo mediante la definizione, in conformità al presente Regolamento Quadro, di apposito Regolamento attuativo specifico relativo all'UPR interessata.

Qualora, in sede di detta definizione, dovessero insorgere eventuali difformità di interpretazione del presente Regolamento Quadro, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 procederanno unitariamente ad una verifica congiunta con le Segreterie Nazionali stipulanti il predetto Contratto.

## 2. COMPOSIZIONE

2.1. All'elezione integrativa della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti presentate ai sensi del punto 8.4..

Ai fini della distribuzione dei seggi di cui al punto 3.2., l'integrazione della RSU in carica può essere articolata in Collegi Elettorali, di norma coincidenti territorialmente e professionalmente con quelli già adottati nella RSU da integrare.

Qualora le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4. del presente Regolamento ritengano opportuno adottare per l'elezione integrativa un'articolazione dei Collegi Elettorali non coincidente con quella della RSU da integrare, la diversa articolazione deve comunque salvaguardare la continuità e l'omogeneità territoriale/professionale della RSU integrata nell'ambito dell'UPR mutata.

2.2. L'elezione integrativa dei RLS ha luogo a suffragio universale e a scrutinio segreto tra le liste concorrenti di candidati alla elezione integrativa della RSU, previa apposita indicazione dei candidati in lista concorrenti anche all'elezione a RSL, fatte salve le specifiche modalità di elezione previste al punto 8.1..

Fermo restando il numero fissato al punto 8.16., la distribuzione dei RLS da eleggere, qualora pari ad almeno 3 unità, può essere articolata per Collegi Elettorali, coincidenti o meno con quelli eventualmente previsti al punto 2.1. del presente Regolamento e definiti tenendo conto delle specificità presenti nell'UPR mutata in relazione ai compiti svolto dal RLS.

2.3. Nella composizione delle liste per l'elezione integrativa, le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a realizzare un'adeguata rappresentanza di genere e, a tale scopo, una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Allo scopo, inoltre, di favorire un'adeguata rappresentanza di genere nella composizione della RSU, vengono previste le specifiche modalità di espressione del voto di preferenza di cui al punto 8.12.3., lett. b).

## 3. NUMERO DEI COMPONENTI

3.1. Il numero dei componenti da eleggere ad integrazione di ogni RSU costituita in BUSITALIA, di cui al punto 3.2., e il numero dei RLS da eleggere per integrazione, di cui al punto 3.3., sono fissati in relazione alle caratteristiche e alle articolazioni dell'Azienda richiamate al punto 3.1. del Regolamento Quadro All. 2/sub A.

3.2. Allo scopo di armonizzare opportunamente la nuova composizione numerica della RSU successiva alla sua integrazione, il numero  $X$  dei componenti da eleggere per l'integrazione è dato dalla formula  $X = N - C$ , dove  $N$  è il numero dei componenti già in carica nella RSU da integrare e  $C$  è il numero dei componenti la RSU derivante dall'applicazione del punto 3.2. del Regolamento Quadro All.2/sub A in relazione al numero complessivo di dipendenti, calcolato ai sensi del punto 3.4. del medesimo Regolamento Quadro, risultante nell'UPR di BUSITALIA interessata a seguito dell'acquisizione di altra Azienda, o ramo di essa.

3.3. Il numero dei RSL da eleggere per integrazione degli RLS già in carica è fissato, indipendentemente dalla soglia occupazionale dell'azienda, o ramo di essa, acquisita, nonché indipendentemente dalla soglia occupazionale che l'UPR raggiunge a seguito dell'acquisizione, nel rapporto di 1 ogni 4 componenti  $X$  integranti la RSU di cui al punto 3.2.

3.4. Pertanto, per effetto di quanto previsto dal presente Regolamento Quadro, successivamente all'elezione per integrazione:

- a) nella nuova composizione, il numero dei componenti la RSU è dato, con riferimento alla simbologia adottata al punto 3.2., dalla somma di  $N$  e  $X$ ;
  - b) il numero dei RLS è dato dalla somma del numero di RLS già in carica e il numero dei RLS eletti per integrazione ai sensi del punto 3.3..
- 3.5. Ai fini del presente Regolamento Quadro, il numero dei componenti integrativi la RSU e il numero dei RLS integrativi vengono individuati sulla base dell'informativa sui relativi dati occupazionali a tale scopo fornita da BUSITALIA alle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4., entro un mese dal completamento della procedura di cui all'art. 13 (*Acquisizione di nuovi servizi*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.

## 1. PREROGATIVE

- a. All'atto della sua costituzione, la RSU oggetto di integrazione subentra alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
- b. Ai sensi dell'art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015, all'atto della costituzione in attuazione del presente Regolamento Quadro, la RSU:
  - a) assume le titolarità negoziali, secondo quanto previsto al punto 6.3., e il diritto all'uso di locali aziendali, in base al richiamato art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), rispettivamente commi 3. e 9.;
  - b) ogni suo componente assume la titolarità dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele di cui al richiamato art. 10 (*Rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda*), commi 4., 6., 7., 8. e 5., per quest'ultimo in relazione agli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti e secondo quanto previsto al punto 6.3..
- c. I RLS eletti per integrazione esercitano il loro incarico sulla base delle prerogative di legge e, in attuazione delle stesse, secondo quanto previsto dall'art. 11 (*Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.

## 2. DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

- a. I componenti la RSU e i RLS eletti per integrazione restano in carica fino alla scadenza triennale dei componenti la RSU già in carica nell'UPR di BUSITALIA, termine decorso il quale decadono automaticamente in modo contestuale.
- b. In caso di dimissioni, ovvero, secondo quanto rispettivamente previsto ai punti 10.2. e 10.3., di decadenza o di sopraggiunta incompatibilità, il componente la RSU e il RLS eletto per integrazione viene sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista partecipante all'elezione integrativa.  
La nomina del sostituto nella composizione della RSU e/o nell'incarico di RLS è operata secondo le modalità previste al punto 10..
- c. Ai sensi del punto 5.3. del Regolamento Quadro All. 2/sub A, le sostituzioni dei componenti la RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, calcolato, a decorrere dall'elezione per integrazione, sulla composizione complessiva di cui al punto 3.4., lett. a).
- d. Fermo restando il limite delle sostituzioni di cui al punto 5.3., qualora una lista abbia esaurito la disponibilità di candidati non eletti per la sostituzione di componenti la RSU, le vacanze nella composizione della RSU non possono eccedere il 25% della composizione prevista al punto 3.2, lett. a) ovvero il 40% nelle altre composizioni.
- e. Al verificarsi dei casi di cui al punto 5.3. o al punto 5.4., ovvero al punto 10.2.1., lett. b), secondo o terzo alinea, la RSU decade, con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal Regolamento Quadro All. 2/sub A e dal conforme Regolamento attuativo specifico relativo all'UPR interessata.

## 3. DECISIONI

- a. Le decisioni della RSU, di cui al punto 6.3., lett. a), sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti, calcolata, a decorrere dall'elezione per integrazione, sulla composizione complessiva di cui al punto 3.4., lett. a).

Le decisioni della RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'Azienda sono assunte ai sensi del primo capoverso del presente punto 6.1. e in base a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl)/14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), Parte Terza, 11° capoverso.

Sulle predette materie è altresì possibile, in relazione ad accordi collettivi aziendali di particolare rilievo, valutati congiuntamente tali dalle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici e dalle RSU e in alternativa a quanto sopra previsto, procedere alla loro validazione a maggioranza semplice mediante consultazione certificata dei lavoratori interessati, da svolgere con i criteri e le modalità all'uopo congiuntamente individuati dai citati soggetti promotori.

In relazione a quanto previsto al punto 9, il presente Regolamento Quadro fissa espressamente, come previsto ai successivi punti 6.2 e 6.3, i poteri e le competenze attribuite, rispettivamente:

- al Coordinamento della RSU, laddove costituito, nonché quelle ad esso delegabili dalla RSU;
- in alternativa, delegabili dalla RSU al Collegio Elettorale, ove previsto, in quanto riferibili a specificità organizzative territoriali e/o professionali del Collegio medesimo, a condizione che detto Collegio Elettorale sia composto da almeno tre membri.

- b. Il Coordinamento della RSU, laddove costituito secondo quanto previsto al punto 9.1., lett. b), assume le decisioni relative alle materie di propria competenza, ovvero ad esso delegate dalla RSU, di cui al punto 6.3., lett. b).

Laddove esistente, i componenti del Collegio Elettorale in cui eventualmente si articola la RSU, definito secondo quanto previsto al punto 9.1., lett. a), assumono le decisioni relative alle materie di competenza ad esso delegate dalla RSU, di cui al punto 6.3., lett. c).

- c. Nell'ambito delle titolarità negoziali di cui all'art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), comma 2., lett. b), del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 e fermo restando il principio di non ripetitività delle diverse competenze, come di seguito descritto:

a) competono alla RSU le materie:

- di informazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. a), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), fatto salvo il caso previsto alla lett. b), primo alinea, del presente punto 6.3.;
- di esame congiunto, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. b), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), che possono essere delegate secondo le modalità previste alla lett. d), primo alinea, del presente punto 6.3.;
- di contrattazione, di cui al comma 4., punto 4.2, lett. c), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), che possono essere delegate secondo le modalità previste alla lett. d), secondo alinea, ovvero, in alternativa tra loro, terzo alinea, del presente punto 6.3.;

b) competono al Coordinamento della RSU, laddove costituito, le materie:

- di informazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. a), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*);
- di esame congiunto, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. b), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. e), secondo alinea, del presente punto 6.3.;
- di contrattazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. c), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. e), terzo alinea, del presente punto 6.3.;

c) competono al Collegio Elettorale, laddove esistente e nella composizione minima prevista, le materie delegate dalla RSU:

- di esame congiunto, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. b), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. f), secondo alinea, del presente punto 6.3.;
- di contrattazione, di cui al comma 4., punto 4.2., lett. c), del predetto art. 3 (*Sedi, fasi e materie delle relazioni industriali*), esercitate per delega secondo le modalità previste alla lett. f), secondo o terzo alinea, del presente punto 6.3.;
- d) a seguito di decisione formalmente assunta ai sensi del punto 6.1., primo capoverso, la RSU può:
  - di volta in volta o permanentemente, previa apposita comunicazione scritta all'Azienda, delegare il Coordinamento della RSU, laddove costituito, ovvero, in alternativa, il Collegio Elettorale, ove esistente e nella composizione minima prevista, ad espletare la fase di esame congiunto per le materie di cui alla lett. a), secondo alinea, del presente punto 6.3.;
  - in relazione ad eventuali aspetti specifici o tematiche particolari, di volta in volta, previa apposita comunicazione scritta all'Azienda, delegare il Coordinamento della RSU, laddove costituito, ad espletare la fase di contrattazione sulle materie di cui alla lett. a), terzo alinea, del presente punto 6.3., ferma restando la modalità di decisione su dette materie prevista al punto 6.1.;
  - in relazione ad eventuali aspetti o tematiche particolari riferibili a specificità organizzative territoriali e/o professionali, di volta in volta o permanentemente, previa apposita comunicazione scritta all'Azienda, delegare il Collegio Elettorale, qualora esistente e dotato della composizione minima di cui al punto 6.1., terzo capoverso, secondo alinea, ad espletare la contrattazione sulle materie di cui alla lett. a), terzo alinea, del presente punto 6.3., adottando il Collegio Elettorale le modalità di decisione su dette materie previste alla lett. f), secondo o terzo alinea, del medesimo presente punto 6.3.;
  - la delega di cui al secondo alinea della presente lett. d), ovvero, qualora sia stata conferita permanentemente, la delega di cui al primo alinea della medesima presente lett. d), può essere successivamente revocata dalla RSU in qualsiasi momento, adottando le medesime modalità di decisione formale e di comunicazione all'Azienda;
- e) il Coordinamento della RSU, laddove costituito:
  - svolge la fase di informazione, di cui alla lett. b), primo alinea, del presente punto 6.3., a sua volta informando tempestivamente la RSU;
  - svolge la fase di esame congiunto per quanto delegatogli dalla RSU ai sensi della lett. d), primo alinea, del presente punto 6.3., e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei suoi componenti, informando tempestivamente per iscritto la RSU;
  - svolge la fase di contrattazione per quanto delegatogli dalla RSU, ai sensi della lett. d), secondo alinea, del presente punto 6.3., ferma restando la modalità di decisione ivi prevista;
- f) il Collegio Elettorale, laddove esistente e formato da almeno tre componenti:
  - svolge la fase di esame congiunto per quanto delegatogli dalla RSU, ai sensi della lett. d), primo alinea, del presente punto 6.3., e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei suoi componenti, informando tempestivamente per iscritto la RSU;
  - svolge la fase di contrattazione per quanto delegatogli dalla RSU, ai sensi della lett. d), terzo alinea, del presente punto 6.3., e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei suoi componenti, ovvero secondo la procedura prevista all'alinea successivo della presente lett. f), informando tempestivamente per iscritto la RSU;
  - qualora, nel deliberare l'esito della fase di contrattazione di cui al secondo alinea della presente lett. f), si manifesti il dissenso di un numero di componenti del Collegio

Elettorale pari ad almeno il 33% dei componenti totali del medesimo, la decisione sull'esito della predetta fase negoziale torna in capo alla RSU, che si esprime formalmente adottando le modalità di cui al punto 6.1. entro dieci giorni dalla comunicazione del Collegio Elettorale stesso, termine nel corso del quale la relativa fase di contrattazione in atto si intende sospesa, con relativa presa d'atto da parte dell'Azienda.

- svolge, attraverso la delega permanente conferita alla Commissione di cui all'art. 54 (*Commissione Orari e Turni*) del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015, la fase di esame congiunto per le specifiche funzioni di competenza della stessa, ove ne sia prevista l'attivazione, e ne delibera l'esito, con decisione formalmente assunta a maggioranza dei componenti la RSU del Collegio Elettorale sulla base della verbalizzazione delle riunioni della Commissione medesima.

## **7. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

7.1. Ai sensi del punto 7.1. del Regolamento Quadro All. 2/sub A, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 o che, comunque, aderiscono al presente Regolamento Quadro e al conforme Regolamento attuativo specifico relativo all'UPR interessata, partecipando alla procedura di elezione per integrazione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

7.2. Ai sensi del punto 7.2. del Regolamento Quadro All. 2/sub A, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015 o che, comunque, aderiscono al presente Regolamento Quadro e al conforme Regolamento attuativo specifico relativo all'UPR interessata, si impegnano a non costituire RSA nelle UPR in cui siano state o vengano integrate le RSU già costituite.

Ai fini del presente Regolamento Quadro, si considerano già costituite le RSU ove siano attivate le procedure elettorali per l'integrazione ai sensi del punto 7.2., secondo capoverso, del Regolamento Quadro All. 2/sub A del Contratto Collettivo Aziendale di Busitalia del 18 febbraio 2015.

## **8. PROCEDURA DI ELEZIONE INTEGRATIVA**

### **8.1. Modalità per indire le elezioni**

Almeno due mesi prima della scadenza trimestrale di cui al punto 1.3., le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4., secondo capoverso, provvedono, con le modalità ivi previste, ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'Azienda metterà a disposizione della RSU, nonché negli albi di affissione di cui all'art. 26 del CCNL 23 luglio 1976.

A cura dei soggetti promotori le elezioni, la predetta comunicazione va contestualmente inviata alla competente Direzione aziendale dell'UPR di BUSITALIA interessata, la quale, a sua volta, procede ad informare l'Associazione Industriale territorialmente competente.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione Elettorale è di 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della comunicazione medesima, salvo il diverso termine successivo eventualmente indicato nel conforme Regolamento attuativo specifico relativo, in quanto valutato opportuno dai soggetti promotori le elezioni in relazione all'articolazione organizzativa e territoriale dell'UPR interessata.

Salvo diversa indicazione contenuta nella comunicazione, l'ora di scadenza per la presentazione delle liste si intende fissata alla mezzanotte del giorno indicato quale termine ai sensi del capoverso precedente.

### **8.2. Quorum per la validità delle elezioni**

Le Organizzazioni Sindacali favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni integrative della RSU sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto, di cui al punto 8.3.1, primo capoverso.

Nei casi in cui detto quorum non fosse raggiunto, la Commissione Elettorale e le strutture delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti nell'UPR considerata prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità delle consultazioni in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'UPR stessa.

### **8.3. Elettorato attivo e passivo**

8.3.1. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato o con contratto a termine, in forza all'UPR alla data delle elezioni e in essa transitati in esito alle procedure di cui al punto 1.2.

Qualora l'elezione della RSU e/o dei RLS si articoli in Collegi Elettorali, i predetti lavoratori esercitano il diritto di voto nel Collegio Elettorale nel cui ambito si colloca la rispettiva residenza di servizio nella quale sono in forza.

8.3.2. Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova dipendenti di BUSITALIA con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, secondo quanto previsto al punto 8.4.3., con esclusione:

- dei lavoratori con contratto di apprendistato;
- dei componenti della Commissione Elettorale di cui al punto 8.5;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale designati ai sensi del punto 8.8.;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 8.4.1., lett. b), secondo alinea, ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso.

Ai sensi del punto 8.3.2., secondo capoverso, del Regolamento Quadro All. 2/sub A, in considerazione della natura concessoria del servizio di pubblica utilità espletato dall'Azienda, non sono candidabili, altresì, in quanto non eleggibili per incompatibilità, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono:

- incarichi esecutivi in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarichi di formale rappresentanza degli stessi;
- incarichi in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche, con esclusione dei Comuni fino a 5.000 abitanti;
- incarichi attribuiti da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

### **8.4. Presentazione delle liste**

8.4.1. All'elezione integrativa della RSU e per l'elezione integrativa dei RLS possono concorrere in BUSITALIA liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti:

- a) delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4.;
- b) delle Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:
  - accettino espressamente, integralmente e formalmente i contenuti del Regolamento attuativo specifico relativo all'UPR interessata e conforme al presente Regolamento Quadro, nonché della vigente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nei pubblici servizi di trasporto, compresi quelli di cui all'art. 15 (*Disposizioni relative all'esercizio del diritto di sciopero*) del Contratto Collettivo Aziendale di del 18 febbraio 2015, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa alla direzione aziendale dell'UPR prima dell'affissione delle liste;
  - dette liste siano corredate da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'UPR, individuati e calcolati sulla base dei dati numerici risultanti dagli elenchi di cui al punto 8.5.1., terzo e quarto capoverso, pari ad almeno il 5% degli aventi diritto al

voto per l'elezione integrativa, qualora l'azienda, o parte di essa, acquisita da BUSITALIA e trasferita nell'UPR medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero pari ad almeno tre firme dei predetti lavoratori dipendenti, qualora essa occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti, con la soglia occupazionale calcolata ai sensi del punto 3.4..

In sede di definizione del Regolamento specifico relativo all'UPR interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme, le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2. possono estendere il requisito di cui alla lett. b), secondo alinea, del presente punto 8.4.1., anche alla presentazione delle proprie liste elettorali.

8.4.2. Ciascun lavoratore può firmare per la presentazione di una sola delle liste elettorali di cui al punto 8.4.1., lett. b), secondo alinea, ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso.

Qualora uno stesso lavoratore firmi per la presentazione di più di una delle predette liste, la Commissione Elettorale annulla la firma apposta alle diverse liste interessate e procede secondo quanto previsto al punto 8.5.5., primo e secondo alinea.

8.4.3. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante detto divieto, un candidato risulti compreso in più liste, la Commissione Elettorale, inviterà formalmente il lavoratore ad optare per una sola delle liste, procedendo secondo quanto previsto al punto 8.5.5., terzo e quarto alinea.

Qualora l'elezione integrativa della RSU e/o dei RLS si articoli in Collegi Elettorali, ciascun candidato può presentarsi esclusivamente in una sola lista elettorale concorrente nel Collegio Elettorale nel cui ambito si colloca la residenza di servizio presso la quale è in forza.

8.4.4. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti da eleggere ai sensi del punto 3.2.:

- della RSU, qualora non sia prevista la sua articolazione interna in Collegi Elettorali;
- di ognuno dei Collegi Elettorali, qualora previsti quale articolazione interna della RSU, con limite dei candidati fissato nel numero di 2 se nel Collegio Elettorale considerato è previsto un solo seggio da attribuire, e nel numero di 3 se nel Collegio Elettorale è prevista l'attribuzione di 2 seggi.

Il predetto limite dei 2/3 si applica altresì al numero dei candidati per ciascuna lista alle elezioni dei RLS, con riferimento al numero dei RLS da eleggere ai sensi del punto 3.3., articolato per ognuno dei Collegi Elettorali eventualmente previsti, e fermi restando i limiti specifici numerici di 2 o 3 a seconda che i RLS da eleggere siano, rispettivamente, in numero di 1 o in numero 2.

8.4.5. Il termine per la presentazione delle liste elettorali è fissato dal Regolamento specifico relativo all'UPR interessata all'elezione integrativa, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme, e comunque a non meno di venti giorni dalla data delle elezioni, fatta salva l'eventuale proroga di cui al punto 8.5.5., secondo e quarto alinea.

## **8.5. Commissione Elettorale**

8.5.1. Al fine di assicurare l'ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituita una Commissione Elettorale nell'UPR interessata all'elezione integrativa.

La Commissione Elettorale delibera a maggioranza dei suoi componenti.

All'atto dell'insediamento, la Commissione Elettorale elegge tra i suoi componenti un Presidente ed avanza richiesta scritta all'Azienda dell'elenco nominativo completo dei lavoratori transitati alle dipendenze dell'UPR in esito alle procedure di cui al punto 1.2..

L'Azienda fornisce il predetto elenco entro tre giorni dalla richiesta della Commissione Elettorale, articolandone la composizione in relazione ai Collegi Elettorali eventualmente previsti per l'elezione, e sulla base dei dati numerici risultanti da detto elenco la Commissione stessa determina il requisito di cui al punto 8.4.1., primo capoverso, lett b), secondo alinea, ovvero, se il requisito è esteso, ultimo capoverso.

Le deliberazioni della Commissione Elettorale sono oggetto di tempestiva comunicazione a tutte le Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste, nonché, ricorrendo il caso di cui al punto 8.5.5., terzo e quarto alinea, al candidato interessato, e vengono affisse nell'apposito albo messo a disposizione dall'Azienda presso la sede della Commissione stessa.

8.5.2. La Commissione Elettorale è composta da almeno 3 lavoratori aventi diritto al voto nell'elezione integrativa, designati:

- da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.2., che esercitino detta facoltà con le modalità previste al punto 8.5.3., primo alinea;
- da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 8.4.1., lett. b), che esercitino detta facoltà con le modalità previste al punto 8.5.3., secondo e quarto alinea;

8.5.3. La designazione dei componenti della Commissione Elettorale viene effettuata da ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 8.5.2.:

- entro il termine di 40 giorni dalla data delle elezioni, per i soggetti promotori di cui al relativo primo alinea, con comunicazione scritta alle altre Organizzazioni Sindacali;
- entro il termine del terzo giorno successivo alla scadenza, fissata come previsto al punto 8.4.5., per il pronunciamento della Commissione Elettorale sull'ammissione della relativa lista, per i soggetti di cui al relativo secondo alinea, allo scopo di consentire ad essi di esercitare la facoltà di designazione, integrando così l'originaria composizione della Commissione Elettorale già insediata ai sensi del primo alinea del presente punto 8.5.3.;
- decorso il termine di cui al precedente alinea del presente punto 8.5.3., decadono da componenti della Commissione Elettorale i rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali di cui al primo alinea del medesimo punto 8.5.3., le cui liste non siano state ammesse alle elezioni per carenza del requisito delle firme di sottoscrizione necessario per la presentazione, qualora detto requisito sia eventualmente esteso anche a dette liste ai sensi del punto 8.4.1., ultimo capoverso;
- all'atto della integrazione e della definitiva composizione della Commissione Elettorale restano valide le deliberazioni già assunte dalla Commissione stessa nella composizione originaria di cui al primo alinea del presente punto 8.5.3..

8.5.4. Con riferimento allo specifico Regolamento relativo all'UPR interessata, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme, la Commissione Elettorale ha il compito di:

a) all'atto dell'insediamento:

- comunicare, mediante avviso affisso negli albi di cui ai punti 8.1., primo capoverso, e 8.5.1., quinto capoverso, il luogo ove fissa la sede, nonché gli orari, la scadenza e le modalità per la presentazione delle liste, compresa l'entità numerica del requisito di cui al punto 8.4.1., primo capoverso, lett. b), secondo alinea, ovvero, se il requisito è esteso, ultimo capoverso.
- comunicare all'Azienda la propria costituzione, composizione e il luogo ove fissa la sede;
- notificare alla Direzione del Lavoro territorialmente competente le informazioni di cui al secondo alinea della presente lett. a), mediante una delle modalità previste al punto 8.17.5, lett. a), b) e d), per quest'ultima alinea;

b) ricevere la presentazione delle liste nei termini previsti, rimettendo immediatamente ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dallo specifico Regolamento relativo all'UPR interessata all'elezione integrativa, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui allo specifico Regolamento riferito all'UPR interessata all'elezione integrativa, attuativo del presente Regolamento Quadro e ad esso conforme;
- g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Organizzazioni Sindacali presentatrici di liste.

8.5.5. Nell'ambito dei predetti compiti, nella fase di presentazione delle liste la Commissione Elettorale opera con le seguenti modalità:

- ai sensi del punto 8.4.2., la Commissione Elettorale verifica che uno stesso lavoratore non abbia firmato la presentazione di più di una lista, deliberando l'annullamento d'ufficio di detta firma da ognuna delle liste interessate e fissando il termine in proroga di due giorni per la presentazione da parte delle relative Organizzazioni Sindacali delle firme necessarie nel caso in cui, annullate quelle per più liste, risultasse carente il requisito di cui al punto 8.4.1., lett. b), secondo alinea, ovvero, se il requisito è esteso, ultimo capoverso;
- decorso il termine in proroga di cui al primo alinea del presente punto 8.5.5., la Commissione Elettorale verifica il valido ripristino da parte dell'Organizzazione Sindacale interessata del requisito di cui al precedente alinea del presente punto 8.5.5. e delibera sull'ammissione o meno della relativa lista;
- ai sensi del punto 8.4.3., la Commissione Elettorale verifica altresì che uno stesso candidato non risulti compreso in più liste presentate, comunicando tempestivamente l'invito al candidato che invece risulti eventualmente tale ad optare per una sola di dette liste e fissando il termine in proroga di due giorni per l'esercizio in forma scritta della facoltà di opzione da parte dell'interessato;
- decorso il termine in proroga di cui al terzo alinea del presente punto 8.5.4., la Commissione Elettorale prende atto dell'opzione esercitata dall'interessato, ne delibera la cancellazione da altra lista, ovvero, in assenza di opzione, ne delibera la cancellazione d'ufficio da tutte le liste nelle quali figura;
- decorso il termine per la presentazione delle liste di cui al punto 8.4.5. ovvero, laddove ne ricorra la necessità, espletato l'adempimento di cui al secondo alinea del presente punto 8.5.5., la Commissione Elettorale delibera tempestivamente l'acquisizione da parte delle Organizzazioni Sindacali interessate, ai sensi del punto 8.5.2., secondo alinea, della facoltà di designazione entro i due giorni successivi di un rappresentante per l'integrazione della composizione della Commissione medesima, deliberando conseguentemente per presa d'atto, immediatamente dopo la comunicazione scritta validamente inviata dall'Organizzazione Sindacale interessata, e procedendo alle relative comunicazioni integrative ai sensi del punto 8.5.4., lett. a), secondo e terzo alinea;
- verifica inoltre il numero di candidature contenute nelle liste elettorali presentate, comunicando immediatamente per iscritto all'Organizzazione Sindacale la cui lista presenti eventuali eccedenze rispetto ai limiti di cui al punto 8.4.4., di procedere alla regolarizzazione del predetto requisito con comunicazione scritta entro i successivi due giorni, termine decorso il quale, in assenza di riscontro, ovvero in presenza di riscontro invalido, delibera d'ufficio la cancellazione delle candidature in numero eccedente, seguendo l'ordine inverso a quello di presentazione nella lista in questione;
- qualora, ai sensi del punto 8.4.1., ultimo capoverso, il requisito delle firme di sottoscrizione per la presentazione delle liste elettorali sia esteso alle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1.4., la Commissione Elettorale delibera altresì la decadenza dalla propria composizione originaria dei rappresentanti designati da dette Organizzazioni Sindacali le cui liste non siano state eventualmente ammesse alle

elezioni per carenza del predetto requisito, procedendo alle relative comunicazioni integrative previste al precedente alinea del presente punto 8.5.5..

#### **8.6. Affissione delle liste**

Le liste dei candidati ammesse all'elezione integrativa dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori interessati, a cura della Commissione Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni, mediante affissione della relativa delibera negli albi della RSA/RSU di cui al punto 8.1., primo capoverso, e nell'albo di cui al punto 8.5.1., quinto capoverso.

La medesima delibera dovrà contenere l'indicazione del numero delle preferenze che possono essere espresse dall'elettore ai sensi del punto 8.12.3., lett. a), ovvero, ricorrendo i requisiti ivi previsti, lett. b), in quest'ultimo caso ai sensi del punto 2.3., secondo capoverso, del Regolamento Quadro All. 2/sub A.

#### **8.7. Costituzione dei seggi elettorali e modalità di votazione**

La costituzione dei seggi elettorali (calendario, localizzazione e orari) dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori interessati, a cura della Commissione Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni integrative, mediante affissione della relativa delibera negli albi della RSA/RSU di cui al punto 8.1. primo capoverso, e nell'albo di cui al punto 8.5.1., terzo capoverso.

Il calendario, la localizzazione e gli orari di votazione saranno stabiliti dalla Commissione Elettorale, previo accordo con l'Azienda, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione.

Ai sensi del punto 8.7., terzo capoverso, del Regolamento Quadro All. 2/sub A, in considerazione della plurilocalizzazione organizzativa ed operativa delle UPR di BUSITALIA, qualora l'ubicazione degli impianti nell'ambito dell'UPR e il relativo numero dei votanti lo rendano utile a favorire l'esercizio del diritto di voto, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, eventualmente anche con orari differenziati di apertura dei seggi, limitando, per quanto possibile, un loro eccessivo frazionamento anche per garantire, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Il seggio elettorale è validamente costituito qualora siano designati almeno tre scrutatori, secondo le modalità stabilite al punto 8.8..

Ai sensi del punto 8.7., quinto capoverso, del Regolamento Quadro All. 2/sub A, in considerazione delle predette caratteristiche organizzative e produttive di BUSITALIA, qualora valutato utile per favorire la partecipazione al voto, nella relativa delibera di costituzione dei seggi la Commissione Elettorale può inoltre disporre che alcuni seggi appositamente individuati possano spostarsi, ad orari prestabiliti e senza alcun onere aggiuntivo a carico dell'Azienda, su più luoghi di votazione relativi all'elezione integrativa, anch'essi preventivamente indicati, a condizione che la modalità organizzativa adottata garantisca la segretezza del voto e che nel corso degli spostamenti il seggio elettorale itinerante sia comunque costituito continuativamente da almeno tre scrutatori.

Nell'ambito dell'UPR interessata le votazioni per le elezioni integrative avranno di norma luogo contestualmente, fermo restando quanto previsto al punto 8.15..

#### **8.8. Scrutatori**

È facoltà di ciascuna Organizzazione Sindacale partecipante alle elezioni integrative di designare uno scrutatore per ognuno dei seggi elettorali.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata dall'Organizzazione Sindacale partecipante all'elezione tra i lavoratori non candidati aventi diritto al voto, ai sensi del punto 8.5.1., terzo e quarto capoverso, con comunicazione scritta da inviare alla Commissione Elettorale entro i 2 giorni successivi alla delibera di cui al punto 8.7., primo capoverso.

La Commissione Elettorale verifica la validità delle designazioni degli scrutatori inviate dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, delibera per presa d'atto sulle designazioni valide pervenute, e, conseguentemente, nomina i Presidenti di ognuno dei seggi elettorali e fissa il

termine in proroga di due giorni per la presentazione da parte delle relative Organizzazioni Sindacali di designazioni valide in sostituzione di designazioni che, inviate entro il termine di cui al secondo capoverso del presente punto 8.8., siano state eventualmente deliberate come non valide dalla Commissione stessa.

Decorso il predetto termine in proroga, entro il giorno successivo la Commissione Elettorale delibera sulle relative designazioni sostitutive validamente comunicate dalle Organizzazioni Sindacali interessate ed integra in tal senso i nominativi degli scrutatori che costituiscono i relativi seggi elettorali.

Nei casi di impedimento motivato, è ammessa la sostituzione degli scrutatori, deliberata dalla Commissione Elettorale, su richiesta della rispettiva Organizzazione Sindacale avente titolo.

Fatto salvo il caso di cui al successivo capoverso del presente punto 8.8., la sostituzione deve essere richiesta in forma scritta dall'Organizzazione Sindacale interessata alla Commissione Elettorale, la quale ultima delibera tempestivamente per presa d'atto qualora la sostituzione risulti validamente presentata, ovvero invita l'Organizzazione Sindacale a procedere immediatamente con una nuova designazione valida.

Nel corso delle operazioni di voto, la sostituzione può anche essere richiesta in forma scritta dalla relativa Organizzazione Sindacale al Presidente del seggio elettorale interessato, il quale, anche per le vie brevi, dà immediatamente informazione della richiesta alla Commissione Elettorale e dà conseguentemente attuazione alle indicazioni da essa ricevute, riportando la relativa annotazione nel verbale concernente le operazioni elettorali del seggio.

#### **8.9. Composizione e attrezzaggio del seggio elettorale**

Il seggio elettorale è composto da almeno tre scrutatori, di cui uno è nominato Presidente dalla Commissione Elettorale, gli uni e l'altro designati ai sensi del punto 8.8..

A cura della Commissione Elettorale, ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata a cura dei componenti il seggio medesimo all'atto dell'insediamento ed in tale stato conservata dagli stessi fino all'apertura ufficiale dell'urna per l'inizio dello scrutinio.

A cura della Commissione Elettorale, ogni seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, avendo cura la Commissione medesima che detto elenco sia disponibile al seggio in tempo utile per l'avvio delle operazioni di voto secondo quanto previsto dalla deliberazione di cui al punto 8.7., primo capoverso.

I componenti del seggio devono assicurare la predisposizione nel locale che lo ospita di un apposito spazio opportunamente schermato che garantisca la segretezza del voto espresso dall'elettore.

#### **8.10. Schede elettorali**

Le schede vengono stampate a cura della Commissione Elettorale, che ne cura anche la distribuzione ai seggi elettorali in tempo utile per l'avvio delle operazioni di voto secondo quanto previsto dalla deliberazione della medesima Commissione di cui al punto 8.7., primo capoverso.

La votazione ha luogo a mezzo scheda elettorale unica, comprendente tutte le liste concorrenti, disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione di liste, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte a cura della Commissione Elettorale.

Le schede devono essere firmate da almeno due scrutatori del seggio.

La preparazione delle schede e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio, ovvero, su delega del Presidente, da uno degli scrutatori del seggio medesimo.

Il voto di lista sarà espresso dall'elettore mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Il voto è altresì nullo nel caso in cui l'elettore lo abbia espresso apponendo la relativa indicazione a favore di più liste.

Qualora l'elettore abbia espresso il voto per una lista e la preferenza per candidati di liste differenti, si considera valido il solo voto di lista e nulle le indicazioni di preferenza.

Le schede possono riportare o meno i nominativi dei candidati, con espressione del voto di preferenza da parte dell'elettore da esercitare secondo le modalità previste al punto 8.12.1. e al punto 8.12.2., per quest'ultimo, rispettivamente, primo o secondo alinea.

#### **8.11. Segretezza del voto**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

#### **8.12. Preferenze**

8.12.1. Fatto salvo quanto previsto al punto 8.12.3., lett. b), l'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista votata.

8.12.2. In conformità al punto 8.10., ultimo capoverso, il voto di preferenza da parte dell'elettore può essere espresso:

- mediante crocetta tracciata nell'apposito spazio della scheda corrispondente al candidato preferito, qualora la scheda elettorale riporti i nominativi dei candidati;
- qualora la scheda elettorale non riporti i nominativi dei candidati, mediante trascrizione, nell'apposito spazio a tale scopo riservato nella scheda, del nominativo del candidato preferito, scelto tra quelli riportati nella lista elettorale medesima, resa pubblica mediante affissione ai sensi del punto 8.6..

8.12.3. Nel voto per la RSU, l'elettore può esprimere:

- a) la preferenza solo per un candidato della lista votata, tra quelli in essa compresi, fatto salvo quanto previsto alla seguente lett. b);
- b) la preferenza per due candidati, di genere diverso, della lista votata, qualora, come indicato dalla Commissione Elettorale nella delibera di cui al punto 8.6., secondo capoverso, i componenti da eleggere per integrazione:
  - nella RSU, qualora non articolata in Collegi Elettorali, siano in numero pari o superiore alle 12 unità e a condizione che la predetta lista contenga almeno il 20 % di presenza di ognuno dei generi nelle proprie candidature;
  - ovvero, nel Collegio Elettorale in cui si articola la RSU, siano in numero pari o superiore alle 8 unità e a condizione che la predetta lista contenga almeno il 20 % di presenza di ognuno dei generi nelle proprie candidature.

8.12.4. La preferenza, espressa secondo quanto previsto al punto 8.12.3., lett. a), ovvero, ricorrendone i requisiti, lett. b), per un candidato che concorra, come previsto al punto 2.2., sia all'elezione della RSU che all'elezione dei RLS, concorre alla attribuzione dei seggi per i RLS con le modalità definite al punto 8.16..

8.12.5. L'indicazione di un numero di preferenze date alla stessa lista eccedente quello previsto al punto 8.12.3., lett. a), ovvero, ricorrendone i requisiti, lett. b), vale esclusivamente come voto per la lista medesima, anche nel caso in cui non sia espresso il voto di lista, mentre rende nulle tutte le preferenze indicate.

Nel caso in cui l'elettore abbia espresso il voto per una lista e la preferenza per candidati di liste differenti, si considera valido il solo voto di lista e nulle le indicazioni di preferenza.

#### **8.13. Riconoscimento degli elettori**

Per essere ammesso al voto, l'elettore dovrà esibire al Presidente del seggio elettorale un documento di riconoscimento personale.

In mancanza di documento personale, l'elettore dovrà essere riconosciuto dal almeno due degli scrutatori del seggio medesimo e di tale circostanza dovrà essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali del seggio.

#### **8.14. Compiti del Presidente del seggio elettorale**

Il Presidente del seggio sovrintende alla regolarità delle operazioni elettorali, secondo quanto di sua competenza previsto dal presente Regolamento.

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui al punto 8.9., terzo capoverso.

#### **8.15. Operazioni di scrutinio**

Le operazioni di scrutinio dell'elezione integrativa avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'UPR.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi aventi diritto al voto, ecc.), alla Commissione Elettorale.

In caso di più seggi riferiti ad una stessa RSU, ovvero ad uno stesso Collegio Elettorale in cui essa eventualmente si articola, la Commissione Elettorale procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Al termine delle operazioni di cui al secondo o al terzo capoverso del presente punto 8.15., la Commissione Elettorale provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale, esclusi i verbali, trasmesso dai seggi.

Dopo la definitiva convalida dell'elezione integrativa della RSU e dei RLS, il cui termine è definito al punto 8.18., il predetto plico sarà conservato secondo le modalità convenute tra Commissione Elettorale e direzione aziendale per garantirne l'integrità per almeno i tre mesi successivi al predetto termine.

#### **8.16. Attribuzione dei seggi**

8.16.1. Ai fini dell'elezione dei componenti integrativi la RSU, ovvero del Collegio Elettorale in cui eventualmente essa si articola, nonché dei relativi RLS integranti, il numero dei seggi di cui, rispettivamente, al punto 3.2. e al punto 3.3., sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con l'applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nelle UPR ove la composizione integrativa della RSU e/o i RLS siano articolati in Collegi Elettorali, il predetto criterio si applica in ognuno dei Collegi Elettorali medesimi.

8.16.2. Nell'ambito di ognuna delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi in applicazione del criterio di cui al punto 8.16.1.:

- per l'elezione integrativa della RSU o del Collegio Elettorale in cui eventualmente essa si articola, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati;
- per l'elezione integrativa dei RLS dell'UPR, ovvero per i Collegi Elettorali in cui eventualmente essa si articola, seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati concorrenti anche a detta elezione e a tale scopo appositamente indicati come previsto al punto 8.12.4..

Per entrambe le elezioni, a parità di voti di preferenza l'individuazione avrà luogo in relazione all'ordine di presentazione nella lista elettorale.

#### **8.17. Ricorsi alla Commissione Elettorale**

8.17.1. Sulla base dei risultati dello scrutinio svolto ai sensi del punto 8.15., primo, secondo e terzo capoverso, e del punto 8.16., la Commissione Elettorale procede alla assegnazione dei seggi integrativi di cui, rispettivamente, al punto 3.2. e al punto 3.3., alla redazione del verbale di deliberazione sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Su richiesta di qualsiasi componente della Commissione Elettorale, il predetto verbale può riportare in calce la dichiarazione di preavviso di un eventuale ricorso alla

Commissione medesima da parte dell'Organizzazione Sindacale rispettivamente rappresentata, il cui effettivo decorso è disciplinato ai sensi del punto 8.17.4.

8.17.2. La deliberazione sui risultati degli scrutini deve essere immediatamente affissa a cura della Commissione Elettorale negli albi che l'Azienda ha messo a disposizione della Commissione stessa e in quelli a disposizione della RSU.

Qualora la data di affissione della predetta deliberazione negli albi di cui al precedente capoverso del presente punto 8.17.2. sia successiva alla data della deliberazione medesima, la Commissione Elettorale deve espressamente indicare nel relativo materiale affisso l'effettiva data di affissione.

Ai soli fini informativi e senza alcun effetto sul termine di decorrenza per la presentazione di eventuali ricorsi da parte dei soggetti interessati, copia della predetta deliberazione deve essere affissa quanto prima, a cura delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, negli albi di affissione di propria pertinenza.

8.17.3. Trascorsi cinque giorni dalla data di affissione della deliberazione dei risultati degli scrutini, senza che siano stati presentati ricorsi alla Commissione Elettorale da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'attribuzione dei seggi integrativi.

In tale caso, la Commissione Elettorale procede alla conseguente integrazione in tal senso, sottoscritta da tutti i suoi componenti, del verbale di deliberazione di cui al punto 8.17.1., nell'occasione specificando che, qualora risultasse apposta in calce a detto verbale la dichiarazione di preavviso di un eventuale ricorso, esso non ha avuto alcuna concretizzazione entro il termine fissato, e trasmette entro 48 ore il verbale stesso al Comitato dei Garanti, di cui al punto 8.18., secondo le modalità di cui al punto 8.17.5., terzo capoverso, lett. a), b), ovvero d), per quest'ultima al secondo alinea.

8.17.4. Laddove, invece, entro il termine di cui al punto 8.17.3., siano stati presentati ricorsi, la Commissione Elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore dalla presentazione.

In tale caso, la Commissione Elettorale procede alla conseguente integrazione, sottoscritta da tutti i suoi componenti, del verbale di deliberazione di cui al punto 8.17.1., inserendo nel verbale medesimo la conclusione alla quale è pervenuta sul ricorso, oltre quanto già indicato al punto 8.17.3., secondo capoverso, relativamente alle eventuali dichiarazioni di preavviso di ricorso che non si siano concretizzati.

8.17.5. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al punto 8.17.3., ovvero al punto 8.17.4., la Commissione Elettorale deve notificare a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, copia del verbale di deliberazione conclusiva sulle operazioni elettorali.

Entro il predetto termine, la Commissione Elettorale deve altresì notificare copia dei medesimi verbali al Comitato dei Garanti, di cui al punto 8.8., e alla Associazione Industriale territorialmente competente, la quale, a sua volta, ne darà pronta comunicazione a BUSITALIA.

Le notifiche di cui sopra possono avere luogo secondo le seguenti modalità, tra loro alternative:

- a) a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno;
- b) a mezzo posta elettronica certificata;
- c) per le notifiche di cui al primo capoverso del presente punto 8.17.5., con consegna a mano, da parte del Presidente della Commissione Elettorale, e previa sottoscrizione di apposita ricevuta da parte del destinatario:
  - ad ognuno dei componenti della Commissione stessa, responsabili a loro volta dell'immediato inoltro alla rispettiva Organizzazione Sindacale;
  - presso la sede delle Organizzazioni Sindacali;
- d) per le notifiche di cui al secondo capoverso del presente punto 8.17.5., con consegna a mano, da parte del Presidente della Commissione Elettorale, e previa sottoscrizione di apposita ricevuta da parte del destinatario:

- presso la sede dell'Associazione Industriale territorialmente competente;
- presso la sede del Comitato dei Garanti, come individuata ai sensi del punto 8.18., secondo capoverso.

#### **8.18. Comitato dei Garanti**

Entro 10 giorni dal ricevimento delle notifiche di cui al punto 8.17.5., è ammesso ricorso all'apposito Comitato dei Garanti contro le decisioni della Commissione Elettorale.

Il Comitato dei Garanti ha sede presso la Direzione del Lavoro territorialmente competente, ovvero presso l'eventuale diversa sede resa nota ai soggetti interessati dalla Direzione medesima.

Tale Comitato è presieduto dal Direttore della Direzione del Lavoro competente o da un suo delegato, ed è composto da un membro designato dall'Organizzazione Sindacale presentatrice di lista elettorale e promotrice del ricorso, e da un membro designato dall'Associazione Industriale territorialmente competente.

Il membro del Comitato designato dall'Organizzazione Sindacale può non essere dipendente di BUSITALIA e, qualora lo fosse, non deve avere fatto parte della Commissione Elettorale, né essere stato candidato alle elezioni.

Il ricorso deve essere notificato al Comitato dei Garanti dall'Organizzazione Sindacale avente titolo, entro il prescritto termine di cui al primo capoverso del presente punto 8.18., mediante una delle modalità previste al punto 8.17.5., lett. a) o b), oppure mediante consegna a mano presso la sede del Comitato stesso, previa sottoscrizione di apposita ricevuta da parte del destinatario, a cura del componente la Commissione Elettorale in essa designato in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale ricorrente, ovvero a cura di altro rappresentante dell'Organizzazione Sindacale medesima a tale scopo espressamente incaricato dalla stessa.

Ad insindacabile giudizio del Presidente, il Comitato dei Garanti può altresì esaminare il ricorso individuale validamente presentato da uno dei candidati alle elezioni, componendosi in tal caso il Comitato, fermi restando il Presidente ed il membro rappresentante l'Associazione Industriale, con il membro rappresentante l'Organizzazione Sindacale nelle cui liste il ricorrente figura quale candidato.

Il Comitato dei Garanti si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di deposito del ricorso presso il Comitato stesso, con tempestiva comunicazione dell'esito dei ricorsi sui quali si è pronunciato a tutte le Organizzazioni Sindacali che hanno partecipato alle elezioni e all'Azienda.

#### **8.19. Comunicazione della nomina**

Una volta definiti gli eventuali ricorsi da parte della Commissione dei Garanti, ognuna delle Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono risultati eletti i componenti la RSU e/o i RLS integrativi comunica per iscritto all'Associazione Industriale territorialmente competente la nomina degli eletti, articolando la comunicazione in relazione ai Collegi Elettorali eventualmente previsti.

La predetta Associazione Industriale cura la relativa immediata comunicazione scritta a BUSITALIA.

La RSU è in carica nella nuova composizione a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda di un numero di nomine valide dei nuovi eletti tale da conseguire il 50%+1 dei suoi componenti di cui al punto 3.4., lett. a).

Fermo restando quanto previsto al precedente capoverso del presente punto 8.19., la rappresentanza sindacale riferita ad ognuno dei Collegi Elettorali nei quali si articola eventualmente la RSU è in carica nella nuova composizione a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda di un numero di nomine valide dei nuovi eletti tale da conseguire il 50%+1 dei componenti il Collegio Elettorale stesso, soglia calcolata considerando anche i componenti originari in carica del Collegio Elettorale qualora esso sia stato l'oggetto dell'elezione integrativa.

Al conseguimento dei predetti requisiti di ingresso in carica della RSU integrata, ovvero di ognuno dei Collegi Elettorali in cui essa eventualmente si articola, l'Azienda invia immediatamente comunicazione scritta a tutte le Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono risultati eletti i componenti la RSU medesima.

I RLS sono in carica a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda della relativa comunicazione di nomina da parte dell'Associazione Industriale territorialmente competente.

## **9. ORGANISMI DI ARTICOLAZIONE E COORDINAMENTO**

### **9.1. Definizioni**

In considerazione delle attuali caratteristiche produttive ed organizzative dell'Azienda e delle loro possibili evoluzioni, nonché della plurilocalizzazione territoriale e della articolazione professionale presenti nelle Unità Produttive Regionali, in BUSITALIA la RSU:

- a) qualora composta da almeno 5 membri, può essere articolata al proprio interno in Collegi Elettorali, operanti secondo quanto per essi previsto al punto 6.1., terzo capoverso, secondo alinea, e al punto 6.3., lett. f), e nella identificazione dei quali le Organizzazioni Sindacali, in sede di definizione del relativo Regolamento attuativo specifico conforme al presente Regolamento Quadro, terranno conto delle articolazioni territoriali, organizzative e professionali presenti nell'UPR interessata all'elezione integrativa della RSU, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza;
- b) costituisce, qualora composta da almeno 8 membri, il Coordinamento della RSU, secondo le modalità previste al punto 9.2.1. ed operante secondo quanto per esso previsto al punto 6.1., terzo capoverso, primo alinea, e al punto 6.3., lett. e).

### **9.2. Coordinamento della RSU**

9.2.1. Entro un mese dall'ingresso in carica dei componenti integranti, decorrente dalla data della comunicazione aziendale di cui al punto 8.19., quinto capoverso, la RSU, nella composizione di cui al punto 3.4., lett. a), e se composta da almeno 8 membri, elegge, ovvero, se già costituito, rielegge a maggioranza dei suoi componenti e tra di essi il Coordinamento della RSU ed il relativo Coordinatore.

Nel caso in cui la RSU non proceda all'elezione entro il predetto termine, applicando le modalità di calcolo di cui all'ultimo capoverso, primo alinea, del presente punto 9.2.1.:

- a) il Coordinamento della RSU si costituisce nella composizione numerica di cui al punto 9.2.2., con attribuzione dei seggi secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste che hanno eletto il totale dei componenti la RSU di cui al punto 3.4., lett. a), ed individuando i componenti, per ognuna delle liste aventi titolo alla composizione del Coordinamento, in ragione dei seggi rispettivamente ad ognuna di loro spettanti in esso, seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti nell'elezione del totale dei componenti la RSU;
- b) il Coordinatore è individuato nel componente la RSU che, nell'elezione complessiva della medesima, ha conseguito il maggior numero di voti di preferenza nell'ambito della lista elettorale che ha conseguito il maggior numero di voti di lista.

Entro tre giorni dall'insediamento del Coordinamento, il Coordinatore comunica per iscritto all'Azienda, che a sua volta informa l'Associazione Industriale territorialmente competente, e alle Organizzazioni Sindacali i dati relativi alla composizione del Coordinamento medesimo.

Nel caso in cui la costituzione del Coordinamento abbia luogo in attuazione del secondo capoverso del presente punto 9.2.1.:

- il numero dei voti conseguiti dalle singole liste che hanno eletto il totale dei componenti la RSU, di cui al punto 3.4., lett. a), e il numero dei voti di preferenza, di cui alle lett. a) e b) del presente punto 9.2.1., vanno considerati sommando tra loro

- l'uno, ovvero l'altro, con riferimento sia all'elezione originaria della RSU che alla successiva elezione integrativa nella medesima UPR;
- la predetta comunicazione va inviata entro il medesimo termine anche ai componenti la RSU.
- 9.2.2. Ferma restando la composizione minima della relativa RSU, come definita al punto 9.1., lett. b), il Coordinamento della RSU si compone, secondo le modalità di costituzione di cui al punto 9.2.1., di un numero di membri pari a:
- 5, per RSU con numero di componenti compreso tra 8 e 51;
  - 7, per RSU con numero di componenti superiore a 51;
- 9.2.3. La sostituzione di un componente il Coordinamento della RSU avviene secondo le modalità previste al punto 10.1.7..
- 9.2.4. Qualora nell'UPR interessata all'elezione integrativa la RSU fosse già composta, nella composizione originaria, di almeno 8 membri, il Coordinamento della RSU nella nuova composizione determinata ai sensi del punto 9.2.1. subentra in carica al preesistente Coordinamento della RSU.
- 9.3. In considerazione delle caratteristiche descritte al punto 9.1. e fermo restando il numero fissato al punto 3.3., la distribuzione dei RLS da eleggere, qualora pari ad almeno 3 unità, può essere articolata per Collegi Elettorali - coincidenti o meno con quelli eventualmente previsti per la RSU nella medesima UPR, e, se non coincidenti, comunque ricomprendenti senza frazionamento più dei predetti Collegi - nella identificazione dei quali le Organizzazioni Sindacali terranno conto, in sede di definizione del relativo Regolamento attuativo specifico conforme al presente Regolamento Quadro, delle specificità presenti nell'UPR in relazione ai compiti svolti dal RLS.

## 10.DIMISSIONI, DECADENZE E INCOMPATIBILITA'

### 10.1. Dimissioni

- i. Il componente la RSU e il RLS possono dimettersi dall'incarico ricoperto con comunicazione scritta da inviare, possibilmente con un preavviso di 15 giorni, alla struttura territorialmente competente dell'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto.
- ii. L'Organizzazione Sindacale interessata provvede, possibilmente entro il termine di decorrenza delle dimissioni, alla nomina del sostituto nella composizione della RSU, ovvero nell'incarico di RLS, con il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista elettorale nella quale è stato eletto il dimissionario, tenendo conto che, in particolare:
  - qualora la RSU o i RLS dell'UPR siano stati eletti con distribuzione dei seggi per Collegio Elettorale, la lista elettorale in base alla quale va individuato il sostituto è quella che l'Organizzazione Sindacale interessata ha presentato per il Collegio Elettorale al quale appartiene il componente la RSU o il RLS da sostituire;
  - nel caso in cui la sostituzione riguardi un RLS, per primo dei non eletti si intende il candidato concorrente anche a RLS che nella lista elettorale del dimissionario risulta collocato immediatamente dopo quest'ultimo, secondo l'ordine dei voti di preferenza tra i candidati a RLS.
- iii. L'atto di nomina del sostituto è inviato per iscritto all'Azienda dall'Organizzazione Sindacale interessata, fatto salvo quanto previsto al punto 10.1.6., lett. c). L'Azienda, verificata la rispondenza della nomina ai requisiti previsti dal presente Regolamento, comunica a sua volta in forma scritta l'avvenuta sostituzione nella composizione della RSU e/o del RLS al Coordinatore della RSU medesima, laddove costituito il relativo Coordinamento, e all'Associazione Industriale competente. Il sostituto è in carica a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda della predetta comunicazione valida di nomina e fino alla scadenza triennale della RSU.

- iv. Per quanto concerne il numero massimo di sostituzioni di componenti la RSU, le eventuali vacanze nella composizione della RSU per esaurimento dei non eletti in lista e i conseguenti effetti sulla operatività della RSU si rinvia, rispettivamente, ai punti 5.3., 5.4. e 5.5., nonché ai punti 10.1.5. e 10.1.6..
- v. Nel periodo intercorrente tra la data di decorrenza delle dimissioni e quella di decorrenza della sostituzione, quest'ultima determinata secondo quanto previsto al punto 10.1.3., terzo capoverso, la RSU è operativa qualora, nel corso del predetto periodo, risulti in carica un numero dei suoi componenti pari almeno al 50%+1. Nel corso del predetto periodo, è altresì operativa, qualora prevista, la rappresentanza di Collegio Elettorale del dimissionario, a condizione che risulti in carica un numero dei componenti il Collegio Elettorale medesimo pari almeno al 50%+1. Qualora il componente la RSU dimissionario sia anche componente del Coordinamento della RSU, ove costituito, le dimissioni dalla RSU comportano automaticamente la decadenza da componente del Coordinamento medesimo, che, nel periodo intercorrente tra le dimissioni e l'integrazione del Coordinamento stesso - la quale va effettuata secondo le modalità previste al punto 10.1.7. - rimane operativo a condizione che risulti in carica un numero di componenti il Coordinamento della RSU pari almeno al 50%+1.
- vi. Nel caso in cui le dimissioni di un componente la RSU comportino il venire meno dei requisiti per la operatività della RSU, di cui al punto 10.1.5., primo capoverso, ovvero, qualora prevista, della rappresentanza relativa ad un Collegio Elettorale, di cui al punto 10.1.5., secondo capoverso, il Coordinatore, laddove costituito il Coordinamento della RSU, procede come segue:
- a) entro cinque giorni dalla data di presentazione delle dimissioni, informa per iscritto l'Organizzazione Sindacale interessata che, nelle more della nomina del sostituto da parte della stessa, a partire dalla data di decorso delle dimissioni è temporaneamente sospesa l'operatività della RSU, ovvero, qualora esistente, della rappresentanza di Collegio Elettorale, di cui il componente dimissionario forma parte, informando altresì della predetta evenienza i componenti in carica della RSU medesima, ovvero del Collegio Elettorale interessato;
  - b) nel caso in cui l'Organizzazione Sindacale avente titolo non abbia nel frattempo proceduto alla nomina del sostituto ai sensi dei punti 10.1.2. e 10.1.3., trascorsi 15 giorni dalla data di decorrenza delle dimissioni, il Coordinatore sollecita per iscritto all'Organizzazione Sindacale medesima l'espletamento della sostituzione, evidenziando in questa seconda comunicazione, di cui va inviata copia anche all'Azienda, la possibilità di ricorso alla procedura straordinaria prevista alla lett. c) del presente punto 10.1.6.;
  - c) nel caso in cui l'Organizzazione Sindacale avente titolo non ottemperi alla nomina del sostituto entro 10 giorni dalla seconda comunicazione di cui alla lett. b) del presente punto 10.1.6., i componenti in carica della RSU o del Collegio Elettorale interessati, qualora essi risultino per un numero comunque non inferiore a 3 unità, possono formalmente incaricare il Coordinatore, con decisione assunta a maggioranza tra di loro e allo scopo di ripristinare con modalità straordinaria l'operatività della rappresentanza, di procedere alla comunicazione in forma scritta all'Organizzazione Sindacale avente titolo e all'Azienda dell'atto di nomina del sostituto quale componente la RSU, individuato secondo quanto previsto al punto 10.1.2., primo capoverso, primo alinea, con ingresso in carica dello stesso e ripristino dell'operatività della rappresentanza interessata decorrenti ai sensi del punto 10.1.3., terzo capoverso.
- vii. Qualora le dimissioni riguardino un componente la RSU che faccia parte anche del relativo Coordinamento, ovvero un componente del Coordinamento da detto incarico, l'integrazione nella composizione del Coordinamento stesso deve avvenire entro un mese dalla data di decorso delle dimissioni medesime.

Nel caso alla predetta scadenza l'Organizzazione Sindacale interessata non abbia ancora proceduto alla sostituzione del dimissionario nella composizione della RSU, secondo quanto previsto ai punti 10.1.2 e 10.1.3., ma la RSU in parola risulti in possesso dei requisiti di operatività fissati al punto 10.1.5., primo capoverso, l'integrazione per sostituzione nella composizione del Coordinamento ha luogo entro i successivi 15 giorni mediante elezione da parte della RSU con voto a maggioranza dei suoi componenti in carica e tra di essi.

Entro lo stesso termine e con la medesima modalità la RSU in possesso dei requisiti di operatività fissati al punto 10.1.5., primo capoverso, può procedere per la sostituzione del Coordinatore, qualora eventualmente dimessosi da detta carica o da componente la RSU.

Nelle more dell'espletamento delle procedure di integrazione per sostituzione di componenti dimissionari del Coordinamento della RSU, come descritte ai precedenti capoversi del presente punto 10.1.7., detto Coordinamento rimane operativo a condizione che risultino in carica un numero dei suoi componenti pari almeno al 50%+1.

Nel caso in cui, invece, il predetto requisito venga temporaneamente a mancare, il Coordinamento della RSU sospende la sua operatività.

In tale ultimo caso, qualora entro l'ulteriore termine di 15 giorni di cui al secondo capoverso del presente punto 10.1.7. la RSU non abbia espletato la procedura di competenza per l'integrazione in sostituzione nella composizione del proprio Coordinamento, il Coordinamento stesso viene nuovamente costituito ai sensi del punto 9.2., secondo capoverso.

Il compiuto espletamento delle procedure previste dal presente punto 10.1.7. ha efficacia a decorrere dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda della relativa comunicazione scritta inviata entro tre giorni dal Coordinatore, che ne curerà, altresì, l'invio in copia alle Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono stati eletti i componenti la RSU.

**b. Decadenze**

i. Nel corso del mandato, sono causa di decadenza:

a) del singolo componente la RSU e del RLS:

- il cambiamento di appartenenza sindacale, considerando tale, rispetto alla data di scadenza per la presentazione delle liste elettorali, la successiva revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale, anche nel caso in cui non abbia luogo l'adesione ad altra Organizzazione Sindacale, ovvero la successiva iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella presentatrice della lista elettorale nell'ambito della quale egli è stato eletto;
- l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 10.3.;
- il trasferimento della propria residenza di servizio in altra UPR di BUSITALIA, ovvero, se la RSU e/o i RLS dell'UPR sono articolati in Collegi Elettorali, in un Collegio Elettorale diverso da quello nel quale è stato eletto;
- se eletto in una RSU e/o è eletto RLS in un Collegio Elettorale definito sulla base di specifiche caratteristiche professionali e/o di ciclo organizzativo aziendale, l'attribuzione di una figura professionale ricompresa in un Collegio Elettorale diverso da quello nel quale è stato eletto;

b) della RSU:

- il determinarsi delle condizioni di cui ai punti 5.3. o 5.4.;
- la presentazione di un documento con richiesta motivata di dimissioni sottoscritto da almeno il 50%+1 dei lavoratori dipendenti dalla relativa UPR;
- la mancata integrazione nei casi ed entro i termini previsti al punto 1.3..

ii. A seguito di decadenza ai sensi del punto 10.2.1., lett. a), la sostituzione del componente decaduto ha luogo ai sensi del punto 10.1.

A seguito di decadenza ai sensi del punto 10.2.1., lett. b), si procede al rinnovo della RSU e dei RLS secondo quanto previsto al punto 1.4. del Regolamento Quadro All. 2/sub A.

**c. Incompatibilità**

E' incompatibile con la prosecuzione del mandato di componente la RSU e/o di RLS l'assunzione successivamente alle elezioni di uno degli incarichi di cui al punto 8.3.2., secondo alinea.

Il componente la RSU e/o il RLS che assuma uno dei predetti incarichi decade e viene sostituito secondo la procedura di cui al punto 10.1.

Il candidato non eletto che assuma uno dei predetti incarichi decade dalla lista e non può sostituire, qualora necessario, componenti la RSU e/o RLS.

**11. CONSERVAZIONE MATERIALI ELETTORALI**

Il plico sigillato contenente tutto il materiale elettorale, esclusi i verbali, trasmesso dai seggi alla Commissione Elettorale e conservato ai sensi del punto 8.15., ultimo capoverso, può essere distrutto decorso il termine di 3 mesi dalla data definitiva di convalida delle elezioni, individuata ai sensi del punto 8.18.

L'operazione di distruzione viene congiuntamente effettuata dal Presidente della Commissione Elettorale, o da un suo delegato espressamente designato a tale scopo, e da un rappresentante delegato dalla Direzione aziendale.

Il verbale relativo alla predetta operazione è sottoscritto da entrambi gli incaricati e conservato per un anno dalla Direzione aziendale dell'UPR.

**12. RINNOVO**

Ai sensi del punto 5.1., i componenti la RSU e i RLS eletti per integrazione restano in carica fino alla scadenza triennale dei componenti la RSU già in carica nell'UPR di BUSITALIA interessata, termine individuato secondo quanto previsto al punto 8.19., rispettivamente terzo e ultimo capoverso, del Regolamento Quadro All. 2/sub A.

L'iniziativa per il rinnovo della RSU e dei RLS in scadenza può essere esercitata dai soggetti promotori di cui al punto 1.4. del Regolamento Quadro All. 2/sub A con le modalità previste dal Regolamento Quadro medesimo.

**TABELLE DELLE DISTANZE CHILOMETRICHE**  
**Sezioni e sottosezioni di ogni Unità Produttiva Regionale**

**U.P.R. TOSCANA**

**1) Sede Operativa di Firenze**

**Da Firenze a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	33	33	00.53	00.52
Borgo San Lorenzo	30	30	00.45	00.45
Bibbiena	70	70	01.45	01.45
Bruscoli	54	54	01.23	01.22
Certaldo	47	47	01.07	01.08
Dicomano	35	35	00.52	00.53
Figline	32	32	00.45	00.45
Firenze	50	50	01.15	01.15
Gaiole in Chianti	64	64	01.38	01.37
Greve in C.	32	32	00.45	00.45
Impruneta	13	13	00.20	00.20
Incisa	27	27	00.37	00.38
Molin del Piano	18	18	00.30	00.30
Mercatale V.P.	25	25	00.37	00.38
Monghidoro	66	66	01.37	01.38
Montaione	50	50	01.15	01.15
Montespertoli	30	30	00.45	00.45
Montevarchi	55	55	01.23	01.22
Panzano	38	38	01.00	01.00
Pelago	27	27	00.37	00.38
Pietraviva	58	58	01.30	01.30
Poppi	60	60	01.30	01.30
Pontassieve	19	19	00.30	00.30
Reggello	38	38	01.00	01.00
Rignano	27	27	00.37	00.38
Rufina	29	29	00.45	00.45
S.ta Brigida	26	26	00.38	00.37
Scarperia	32	32	00.45	00.45
S. Casciano V.P.	19	19	00.30	00.30
San Godenzo	45	45	01.07	01.08
Stia	50	50	01.15	01.15
Tosi	34	34	00.53	00.52
Tavarnelle V.P.	29	29	00.45	00.45
Vaglia	16	16	00.22	00.23
Vicchio	36	36	00.53	00.52

**Da Barberino del Mugello a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
---------------------	---------------	---------------	------------------	------------------

Borgo San Lorenzo	15	15	00.23	00.22
Bibbiena	80	80	02.00	02.00
Bruscoli	21	21	00.30	00.30
Dicomano	29	29	00.45	00.45
Firenze	33	33	00.52	00.53
Firenzuola	25	25	00.37	00.38
Monghidoro	30	30	00.45	00.45
Pontassieve	48	48	01.15	01.15
S.ta Brigida	40	40	01.00	01.00
Scarperia	16	16	00.23	00.22
San Godenzo	49	49	01.15	01.15
Vaglia	33	33	00.53	00.52
Vicchio	20	20	00.30	00.30

**Da Borgo S. Lorenzo a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino M.llo	15	15	00.22	00.23
Bruscoli	38	40	00.60	00.60
Dicomano	16	16	00.22	00.23
Firenze	30	30	00.45	00.45
Firenzuola	32	32	00.45	00.45
Molin del Piano	25	25	00.37	00.38
Monghidoro	36	36	00.53	00.52
Pontassieve	34	34	00.53	00.52
S.ta Brigida	20	20	00.30	00.30
Scarperia	5	5	00.08	00.07
San Godenzo	25	25	00.38	00.37
Tosi	45	45	01.07	01.08
Vaglia	14	14	00.22	00.23
Vicchio	5	5	00.07	00.08

**Da Bibbiena a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino M.llo	80	80	02.00	02.00
Dicomano	55	55	01.22	01.23
Firenze	70	70	01.45	01.45
Molin del Piano	50	50	01.15	01.15
Pelago	56	56	01.23	01.22
Poppi	8	8	00.15	00.15
Pontassieve	46	46	01.07	01.08
Rignano	51	51	01.15	01.15
Santa Brigida	63	63	01.37	01.38
S. Godenzo	60	60	01.30	01.30
Stia	15	15	00.22	00.23
Tosi	49	49	01.15	01.15

**Da Bruscoli a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino M.llo	21	21	00.30	00.30
Borgo S. Lorenzo	40	38	01.00	01.00
Firenze	54	54	01.22	01.23

Firenze	18	18	00.30	00.30
Monghidoro		28	28	00.45 00.45
Pontassieve	58	58	01.15	01.15
Scarperia	34	34	00.52	00.53

**Da Certaldo a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	47	47	01.08	01.07
Greve in C.	52	52	01.15	01.15
Mercatale V.P.	28	28	00.45	00.45
Montaione	15	15	00.22	00.23
Montespertoli	18	18	00.30	00.30
S. Casciano V.P.	30	30	00.45	00.45
Tavarnelle V.P.	18	18	00.30	00.30

**Da Dicomano a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	29	29	00.45	00.45
Borgo San Lorenzo	16	16	00.23	00.22
Bibbiena	55	55	01.23	01.22
Firenze	35	35	00.53	00.52
Firenze	44	44	01.08	01.07
Molin del Piano	26	26	00.37	00.38
Pelago	23	23	00.38	00.37
Pontassieve	19	19	00.30	00.30
Rignano	27	27	00.37	00.38
Rufina	10	10	00.12	00.12
S.ta Brigida	32	32	00.45	00.45
Scarperia	21	21	00.30	00.30
S. Godenzo	10	10	00.15	00.15
Tosi	30	30	00.40	00.40
Vicchio	9	9	00.15	00.15

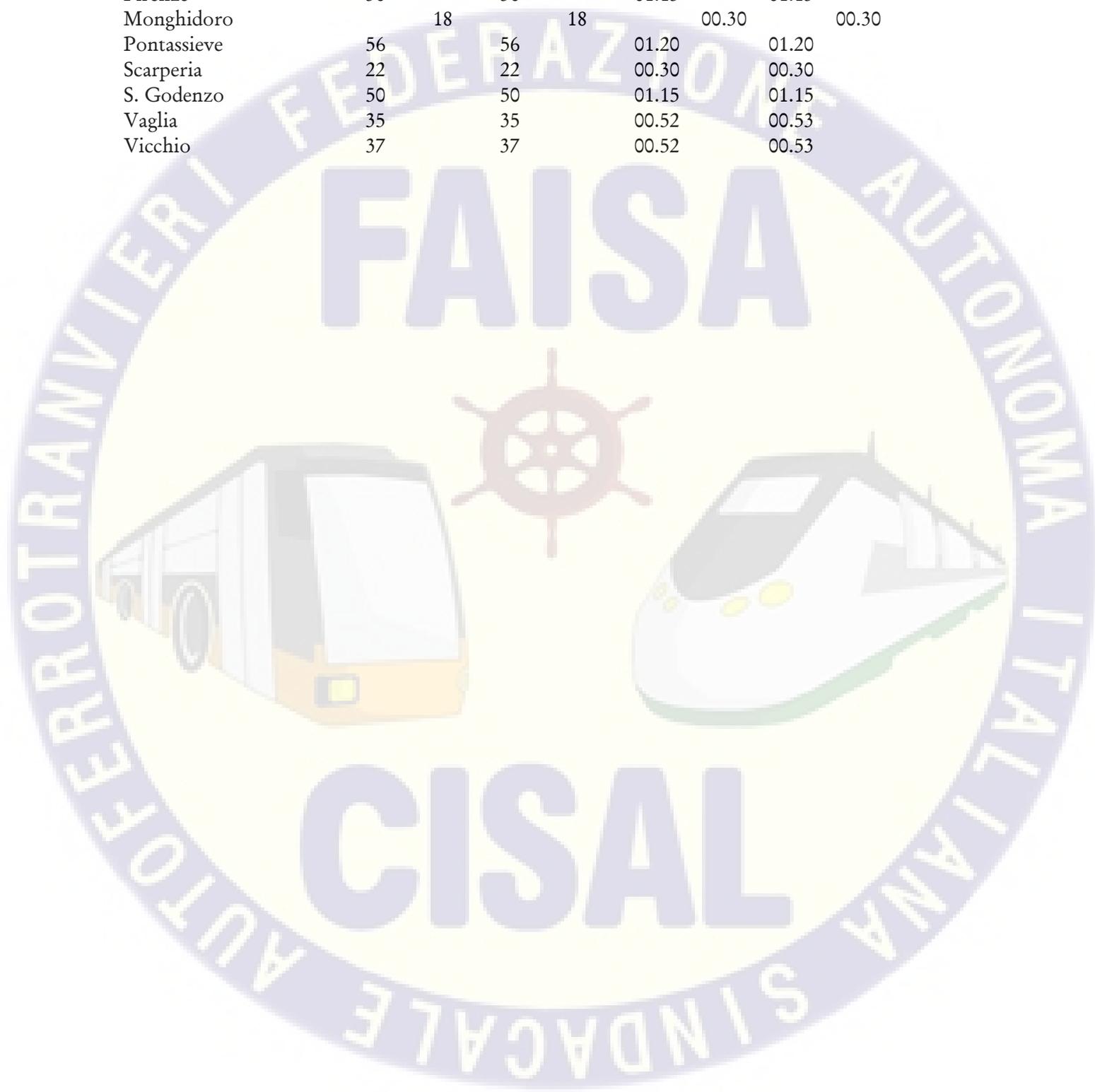
**Da Figline a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	32	32	00.45	00.45
Greve in C.	13	13	00.23	00.22
Incisa	5	5	00.08	00.07
Montevarchi	12	12	00.15	00.15
Panzano	20	20	00.30	00.30
Poppi	60	60	01.30	01.30
Pontassieve	22	22	00.30	00.30
Reggello	9	9	00.15	00.15
Rignano	12	12	00.15	00.15
S.ta Brigida	38	38	01.00	01.00
S. Casciano V.P.	40	40	01.00	01.00
Tosi	25	25	00.38	00.37

**Da Firenzuola a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	25	25	00.38	00.37

Borgo San Lorenzo	32	32	00.45	00.45	
Bruscoli	18	18	00.30	00.30	
Dicomano	44	44	01.07	01.08	
Firenze	50	50	01.15	01.15	
Monghidoro		18	18	00.30	00.30
Pontassieve	56	56	01.20	01.20	
Scarperia	22	22	00.30	00.30	
S. Godenzo	50	50	01.15	01.15	
Vaglia	35	35	00.52	00.53	
Vicchio	37	37	00.52	00.53	



**Da Gaiole in Chianti a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	64	64		01.37	01.38
Greve in C.	29	29		00.45	00.45
Incisa	32	32		00.45	00.45
Panzano in C.	25	25		00.38	00.37
S. Casciano V.P.	45	45		01.08	01.07

**Da Greve in Chianti a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	32	32		00.45	00.45
Figline	13	13		00.22	00.23
Gaiole	29	27		00.45	00.45
Impruneta	15	15		00.25	00.25
Incisa	20	20		00.30	00.30
Mercatale V.P.	20	20		00.30	00.30
Montaione	43	43		01.08	01.07
Montespertoli	37	37		00.52	00.53
Montevarchi		35	35	00.53	00.52
Panzano in C.	7	7		00.08	00.07
Pontassieve	36	36		00.53	00.52
Reggello	23	23		00.38	00.37
Rignano	27	27		00.38	00.37
S.ta Brigida	57	57		01.15	01.15
S. Casciano V.P.	22	22		00.30	00.30
Tosi	40	40		01.00	01.00
Tavarnelle V.P.	28	28		00.45	00.45

**Da Impruneta a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	13	13		00.20	00.20
Greve in C.	15	15		00.25	00.25
Mercatale V.P.	9	9		00.15	00.15
S. Casciano V.P.	11	11		00.16	00.16

**Da Incisa a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Bibbiena	58	58		01.30	01.30
Borgo S.L.	53	53		01.15	01.15
Firenze	27	27		00.38	00.37
Figline	5	5		00.07	00.08
Gaiole in C.	32	32		00.45	00.45
Greve in C.	20	20		00.30	00.30
Mercatale V.P.	41	41		01.00	01.00
Montevarchi		22	22	00.30	00.30
Panzano in C.	25	25		00.37	00.38
Pelago	20	20		00.30	00.30
Pietraviva	35	35		00.52	00.53
Pontassieve	17	17		00.22	00.23
Poppi	50	50		01.15	01.15
Reggello	13	13		00.23	00.22

Rignano	9	9	00.15	00.15
S.ta Brigida	33	33	00.52	00.53
S. Casciano V.P.	35	35	00.52	00.53
S. Godenzo	44	44	00.55	00.55
Stia	47	47	01.08	01.07
Tosi	20	20	00.30	00.30
Vicchio	43	43	01.08	01.07

**Da Mercatale V.P. a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Certaldo	28	28	00.45	00.45
Firenze	25	25	00.38	00.37
Greve in C.	20	20	00.30	00.30
Impruneta	9	9	00.15	00.15
Incisa	41	41	01.00	01.00
Montaione	43	43	01.08	01.07
Montespertoli	21	21	00.30	00.30
Panzano	20	20	00.30	00.30
S. Casciano V.P.	6	6	00.07	00.08
Tavarnelle V.P.	17	17	00.23	00.22

**Da Molin del Piano a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Bibbiena	50	50	01.15	01.15
Borgo S.L.	25	25	00.38	00.37
Dicomano	26	26	00.38	00.37
Firenze	18	18	00.30	00.30
Molin del Piano	16	16	00.20	00.20
Pelago	13	13	00.22	00.23
Poppi	51	51	01.15	01.15
Pontassieve	6	6	00.07	00.08
S.ta Brigida	6	6	00.07	00.08
Tosi	18	18	00.30	00.30
Vicchio	27	27	00.37	00.38

**Da Monghidoro a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino M.llo	30	30	00.45	00.45
Borgo S.L.	36	36	00.52	00.53
Bruscoli	28	28	00.45	00.45
Firenze	66	66	01.38	01.37
Firenzuola	18	18	00.30	00.30
Pontassieve	73	73	01.40	01.40
Scarperia	45	45	01.07	01.08

**Da Montaione a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Certaldo	15	15	00.23	00.22
Firenze	50	50	01.15	01.15
Greve in C.	43	43	01.08	01.07
Mercatale V.P.	43	43	01.07	01.08

Montespertoli	22	22	00.30	00.30
Panzano	50	50	01.15	01.15
S. Casciano V.P.	37	37	00.52	00.53
Tavarnelle V.P.	25	25	00.38	00.37

**Da Montespertoli a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Certaldo	18	18	00.30	00.30
Firenze	30	30	00.45	00.45
Greve in C.	37	37	00.53	00.52
Mercatale V.P.	21	21	00.30	00.30
Montaione	22	22	00.30	00.30
Panzano	42	42	01.00	01.00
S. Casciano V.P.	17	17	00.22	00.23
Tavarnelle V.P.	15	15	00.30	00.30

**Da Montevarchi a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Bibbiena	80	80	02.00	02.00
Firenze	55	55	01.22	01.23
Figline	12	12	00.15	00.15
Gaiole	24	24	00.35	00.35
Greve in C.	35	35	00.52	00.53
Incisa	22	22	00.30	00.30
Panzano	40	40	01.00	01.00
Pelago	42	42	01.00	01.00
Pietraviva	20	20	00.30	00.30
Pontassieve	34	34	00.52	00.53
Poppi	72	72	01.45	01.45
Reggello	24	24	00.38	00.37
S.ta Brigida	55	55	01.23	01.22
Tosi	41	41	01.00	01.00

**Da Panzano a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Certaldo	41	41	01.00	01.00
Firenze	38	38	01.00	01.00
Figline	20	20	00.30	00.30
Gaiole	25	25	00.37	00.38
Greve in C.	7	7	00.07	00.08
Incisa	25	25	00.38	00.37
Mercatale	20	20	00.30	00.30
Montaione	50	50	01.15	01.15
Montespertoli	42	42	01.00	01.00
Montevarchi	40	40	01.00	01.00
Reggello	35	35	00.52	00.53
S. Casciano V.P.	25	25	00.38	00.37
Tavarnelle V.P.	22	22	00.35	00.35

**Da Pelago a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
---------------------	---------------	---------------	------------------	------------------

Bibbiena	56	56	01.22	01.23
Dicomano	23	23	00.37	00.38
Firenze	27	27	00.38	00.37
Incisa	20	20	00.30	00.30
Molin del Piano	13	13	00.23	00.22
Poppi	48	48	01.15	01.15
Pontassieve	7	7	00.07	00.08
Reggello	24	24	00.37	00.38
Rignano	14	14	00.23	00.22
S. ta Brigida	20	20	00.30	00.30
Tosi	7	7	00.07	00.08
Vicchio	34	34	00.53	00.52

**Da Pietraviva a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	58	58	01.30	01.30
Incisa	35	35	00.53	00.52
Montevarchi	20	20	00.30	00.30

**Da Poppi a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Bibbiena	8	8	00.15	00.15
Firenze	60	60	01.30	01.30
Figline	60	60	01.30	01.30
Molin del Piano	51	51	01.15	01.15
Pelago	48	48	01.15	01.15
Pontassieve	38	38	01.00	01.00
Rignano	43	43	01.07	01.08
Rufina	43	43	00.56	00.56
S.ta Brigida	55	55	01.23	01.22
Stia	10	10	00.15	00.15
Tosi	41	41	01.00	01.00

**Da Pontassieve a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	48	48	01.15	01.15
Borgo San Lorenzo	34	34	00.52	00.53
Bibbiena	46	46	01.08	01.07
Bruscoli	58	58	01.15	01.15
Dicomano	19	19	00.30	00.30
Firenze	19	19	00.30	00.30
Figline	22	22	00.30	00.30
Firenzuola	56	56	01.20	01.20
Greve in C.	36	36	00.52	00.53
Incisa	17	17	00.23	00.22
Molin del Piano	6	6	00.08	00.07
Monghidoro	73	73	01.40	01.40
Pelago	7	7	00.08	00.07
Poppi	38	38	01.00	01.00

Reggello	26	26	00.37	00.38
Rignano	8	8	00.15	00.15
Rufina	9	9	00.10	00.10
S.ta Brigida	16	16	00.23	00.22
Scarperia	39	39	01.00	01.00
San Godenzo	28	28	00.45	00.45
Stia	33	33	00.53	00.52
Tosi	13	13	00.23	00.23
Vicchio	29	29	00.45	00.45

**Da Reggello a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Firenze	38	38	01.00	01.00
Figline	9	9	00.15	00.15
Greve in C.	23	23	00.37	00.38
Incisa	13	13	00.22	00.23
Montevarchi	24	24	00.37	00.38
Panzano	35	35	00.53	00.52
Pelago	24	24	00.38	00.37
Pontassieve	26	26	00.38	00.37
Rignano	10	10	00.15	00.15
S. Casciano V.P.	50	50	01.15	01.15
S.ta Brigida	34	34	00.50	00.50
Tosi	14	14	00.22	00.23

**Da Rignano a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Bibbiena	51	51	01.15	01.15
Dicomano	27	27	00.38	00.37
Firenze	27	27	00.38	00.37
Figline	12	12	00.15	00.15
Greve in C.	27	27	00.37	00.38
Incisa	9	9	00.15	00.15
Montevarchi	26	26	00.38	00.38
Pelago	14	14	00.22	00.23
Poppi	43	43	01.08	01.07
Pontassieve	8	8	00.15	00.15
Reggello	10	10	00.15	00.15
S. Casciano V.P.	45	45	01.07	01.08
S.ta Brigida	22	22	00.30	00.30
Tosi	10	10	00.15	00.15

**Da Santa Brigida a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	40	40	01.00	01.00
Borgo San Lorenzo	20	20	00.30	00.30
Bibbiena	63	63	01.38	01.37
Dicomano	32	32	00.45	00.45
Firenze	26	26	00.37	00.38
Figline	38	38	01.00	01.00
Greve in C.	57	57	01.15	01.15

Incisa	33	33	00.53	00.52
Molin del Piano	6	6	00.08	00.07
Pelago	20	20	00.30	00.30
Poppi	55	55	01.22	01.23
Pontassieve	16	16	00.22	00.23
Rignano	22	22	00.30	00.30
Rufina	23	23	00.30	00.30
Scarperia	25	25	00.37	00.38
San Godenzo	40	40	01.00	01.00
Stia	41	41	01.00	01.00
Tosi	25	25	00.37	00.38
Vicchio	22	22	00.30	00.30

**Da Scarperia a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	16	16	00.22	00.23
Borgo San Lorenzo	5	5	00.07	00.08
Bruscoli	34	34	00.53	00.52
Dicomano	21	21	00.30	00.30
Firenze	32	32	00.45	00.45
Firenzuola	22	22	00.30	00.30
Monghidoro	45	45	01.08	01.07
Poppi	67	67	01.30	01.30
Pontassieve	39	39	01.00	01.00
S.ta Brigida	25	25	00.38	00.37
S. Godenzo	32	32	00.45	00.45
Vaglia	12	12	00.15	00.15
Vicchio	14	14	00.23	00.22

**Da S. Casciano V.P. a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Certaldo	30	30	00.45	00.45
Firenze	19	19	00.30	00.30
Figline	40	40	01.00	01.00
Gaiole in C.	45	45	01.07	01.08
Greve in C.	22	22	00.30	00.30
Incisa	35	35	00.53	00.52
Mercatale V.P.	6	6	00.08	00.07
Montaione	37	37	00.53	00.52
Montespertoli	17	17	00.23	00.22
Panzano in C.	25	25	00.37	00.38
Reggello	50	50	01.15	01.15
Rignano	45	45	01.08	01.07
Tavarnelle V.P.	12	12	00.15	00.15

**Da S. Godenzo a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	49	49	01.15	01.15
Borgo San Lorenzo	25	25	00.37	00.38
Bibbiena	60	60	01.30	01.30
Dicomano	10	10	00.15	00.15

Firenze	45	45	01.08	01.07
Firenzuola	50	50	01.15	01.15
Incisa	44	44	00.55	00.55
Pontassieve	28	28	00.45	00.45
Rufina	20	20	00.25	00.25
S.ta Brigida	40	40	01.00	01.00
Scarperia	32	32	00.45	00.45
Tosi	28	28	00.45	00.45
Vicchio	19	19	00.30	00.30

**Da Stia a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Bibbiena	15	15	00.23	00.22
Firenze	50	50	01.15	01.15
Incisa	47	47	01.07	01.08
Poppi	10	10	00.15	00.15
Pontassieve	33	33	00.52	00.53
S.ta Brigida	41	41	01.00	01.00
Tosi	30	30	00.45	00.45

**Da Tosi a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Borgo San Lorenzo	45	45	01.08	01.07
Bibbiena	49	49	01.15	01.15
Dicomano	30	30	00.40	00.40
Firenze	34	34	00.52	00.53
Figline	25	25	00.37	00.38
Greve in C.	40	40	01.00	01.00
Incisa	20	20	00.30	00.30
Molin del Piano	18	18	00.30	00.30
Montevarchi	41	41	01.00	01.00
Pelago	7	7	00.08	00.07
Poppi	41	41	01.00	01.00
Pontassieve	13	13	00.23	00.23
Reggello	14	14	00.23	00.22
Rignano	10	10	00.15	00.15
Rufina	20	20	00.30	00.30
S.ta Brigida	25	25	00.38	00.37
San Godenzo	28	28	00.45	00.45
Stia	30	30	00.45	00.45
Vicchio	41	41	01.00	01.00

**Da Tavarnelle V.P. a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Certaldo	18	18	00.30	00.30
Firenze	29	29	00.45	00.45
Greve in C.	28	28	00.45	00.45
Mercatale V.P.	17	17	00.22	00.23
Montaione	25	25	00.37	00.38
Montespertoli	15	15	00.30	00.30
S. Casciano V.P.	12	12	00.15	00.15

**Da Vaglia a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	33	33		00.52	00.53
Borgo San Lorenzo	14	14		00.23	00.22
Firenze	16	16		00.23	00.22
Firenzuola	35	35		00.53	00.52
Scarperia	12	12		00.15	00.15
Vicchio	21	21		00.30	00.30

**Da Vicchio a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Barberino del Mugello	20	20		00.30	00.30
Borgo San Lorenzo	5	5		00.08	00.07
Dicomano	9	9		00.15	00.15
Firenze	36	36		00.52	00.53
Firenzuola	37	37		00.52	00.53
Incisa	43	43		01.07	01.08
Molin del Piano	27	27		00.38	00.37
Pelago	34	34		00.52	00.53
Pontassieve	29	29		00.45	00.45
Rufina	18	18		00.25	00.25
S.ta Brigida	22	22		00.30	00.30
Scarperia	14	14		00.22	00.23
S. Godenzo	19	19		00.30	00.30
Tosi	41	41		01.00	01.00
Vaglia	21	21		00.30	00.30

**2) Unità Operativa di Sansepolcro****Da Arezzo a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Caprese Michelangelo	46,5	46,5		01.10	01.10
Città di Castello	45	45		00.45	00.45
Montevarchi	31	31		00.40	00.40
Sansepolcro	40	40		00.40	00.40

**Da Caprese Michelangelo a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Arezzo	46,5	46,5		01.10	01.10
Città di Castello	41	41		00.55	00.55
Montevarchi	76.5	76.5		01.50	01.50
Sansepolcro	26	26		00.40	00.40

**Da Città di Castello a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Arezzo	45	45		00.45	00.45
Caprese Michelangelo	41	41		00.55	00.55
Montevarchi	76	76		01.25	01.25
Sansepolcro	15	15		00.20	00.20

**Da Montevarchi a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Arezzo	31	31	00.40	00.40
Caprese Michelangelo	76.5	76.5	01.50	01.50
Città di Castello	76	76	01.25	01.25
Sansepolcro	71	71	01.20	01.20

**Da Sansepolcro a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Arezzo	40	40	00.40	00.40
Caprese Michelangelo	26	26	00.40	00.40
Città di Castello	15	15	00.20	00.20
Montevarchi	71	71	01.20	01.20

**U.P.R. VENETO****1) Sede Operativa di Padova****Da Padova a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Agna	31	31	00.31	00.31
Anguillara Veneta	33	33	00.40	00.40
Arsego	17	17	00.20	00.20
Badia Polesine	57	57	01.08	01.08
Bagnoli	28	28	00.34	00.34
Barbarano	33	33	00.40	00.40
Bassano	43	43	00.52	00.52
Bojon	21	21	00.25	00.25
Borgoricco	18	18	00.22	00.22
Brusadure	15	15	00.18	00.18
Candiana	27	27	00.32	00.32
Cantarana	36	36	00.43	00.43
Carmignano	31	31	00.37	00.37
Cavarzere	40	40	00.48	00.48
Cervarese	20	20	00.24	00.24
Cittadella	31	31	00.37	00.37
Civè	36	36	00.43	00.43
Due Carrare	17	17	00.20	00.20
Este	33	33	00.40	00.40
Lendinara	64	64	01.17	01.17
Mirano	25	25	00.30	00.30
Montagnana	49	49	00.59	00.59
Montegrotto	16	16	00.19	00.19
Noventa Vicentina	40	40	00.48	00.48
Piazzola sul Brenta	19	19	00.23	00.23
Piove di Sacco	19	19	00.23	00.23
Pozzonovo	29	29	00.35	00.35
Rovigo	43	43	00.52	00.52
Sottomarina	43	43	00.52	00.52

Trebaseleghe	29	29	00.35	00.35
Valbona	36	36	00.43	00.43
Vo' Euganeo	29	29	00.35	00.35

**Da Agna a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	31	31	00.37	00.37
Anguillara	11	11	00.13	00.13
Badia Polesine	44	44	00.53	00.53
Bagnoli	8	8	00.10	00.10
Brusadure	19	19	00.23	00.23
Candiana	9	9	00.11	00.11
Cantarana	12	12	00.14	00.14
Cavarzere	14	14	00.17	00.17
Civè	19	19	00.23	00.23
Due Carrare	22	22	00.26	00.26
Este	30	30	00.36	00.36
Lendinara	37	37	00.44	00.44
Montagnana	45	45	00.54	00.54
Montegrotto	33	33	00.40	00.40
Piove di Sacco	19	19	00.23	00.23
Pozzonovo	18	18	00.22	00.22
Rovigo	23	23	00.28	00.28
Sottomarina	32	32	00.38	00.38

**Da Anguillara Veneta a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	33	33	00.40	00.40
Agna	11	11	00.13	00.13
Badia Polesine	36	36	00.43	00.43
Bagnoli	4	4	00.05	00.05
Brusadure	21	21	00.25	00.25
Candiana	15	15	00.18	00.18
Cantarana	24	24	00.29	00.29
Cavarzere	21	21	00.25	00.25
Civè	30	30	00.36	00.36
Due Carrare	20	20	00.24	00.24
Este	26	26	00.31	00.31
Lendinara	29	29	00.35	00.35
Montagnana	41	41	00.29	00.29
Montegrotto	29	29	00.35	00.35
Piove di Sacco	29	29	00.35	00.35
Pozzonovo	15	15	00.18	00.18
Rovigo	15	15	00.18	00.18

**Da Arsego a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	17	17	00.20	00.20
Bassano	29	29	00.35	00.35
Borgoricco	8	8	00.10	00.10
Carmignano	22	22	00.26	00.26

Cittadella	17	17	00.20	00.20
Mirano	20	20	00.24	00.24
Piazzola sul Brenta	10	10	00.12	00.12
Trebaseleghe	18	18	00.22	00.22

**Da Badia Polesine a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	57	57	00.68	00.68
Agna	44	44	00.53	00.53
Anguillara Veneta	36	36	00.43	00.43
Bagnoli	41	41	00.49	00.49
Este	26	26	00.31	00.31
Lendinara	7	7	00.08	00.08
Montagnana	21	21	00.25	00.25
Noventa Vicentina	32	32	00.38	00.38
Pozzonovo	35	35	00.42	00.42
Rovigo	22	22	00.26	00.26
Vo' Euganeo	38	38	00.46	00.46

**Da Bagnoli a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	28	28	00.34	00.34
Agna	8	8	00.10	00.10
Anguillara Veneta	4	4	00.05	00.05
Badia Polesine	41	41	00.49	00.49
Brusadure	17	17	00.20	00.20
Candiana	12	12	00.14	00.14
Cantarana	20	20	00.24	00.24
Cavarzere	22	22	00.26	00.26
Civè	27	27	00.32	00.32
Due Carrare	18	18	00.22	00.22
Este	22	22	00.26	00.26
Lendinara	33	33	00.40	00.40
Montagnana	37	37	00.44	00.44
Montegrotto	25	25	00.30	00.30
Piove di Sacco	25	25	00.30	00.30
Pozzonovo	11	11	00.13	00.13
Rovigo	19	19	00.23	00.23

**Da Barbarano Vicentino a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	33	33	00.40	00.40
Cervarese	17	17	00.20	00.20
Este	28	28	00.34	00.34
Montagnana	26	26	00.31	00.31
Montegrotto	32	32	00.38	00.38
Noventa Vicentina	15	15	00.18	00.18
Valbona	19	19	00.23	00.23
Vo' Euganeo	16	16	00.19	00.19

**Da Bassano del Grappa a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	43	43	00.52	00.52
Arsego	29	29	00.35	00.35
Borgoricco	38	38	00.46	00.46
Carmignano	21	21	00.25	00.25
Cittadella	15	15	00.18	00.18
Mirano	50	50	00.60	00.60
Piazzola sul Brenta	30	30	00.36	00.36
Trebaseleghe	30	30	00.36	00.36

**Da Bojon a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	21	21	00.25	00.25
Borgoricco	33	33	00.38	00.38
Brusadure	14	14	00.17	00.17
Candiana	20	20	00.24	00.24
Cantarana	18	18	00.22	00.25
Cavarzere	27	27	00.32	00.32
Civè	18	18	00.22	00.22
Mirano	21	21	00.25	00.25
Piove di Sacco	8	8	00.10	00.10
Sottomarina	26	26	00.31	00.31

**Da Borgoricco a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	18	18	00.22	00.22
Arsego	8	8	00.10	00.10
Bassano	38	38	00.46	00.46
Bojon	33	33	00.38	00.38
Carmignano	30	30	00.36	00.36
Cittadella	24	24	00.29	00.29
Mirano	14	14	00.17	00.17
Piazzola sul Brenta	18	18	00.22	00.22
Trebaseleghe	13	13	00.16	00.16

**Da Brusadure a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	15	15	00.18	00.18
Agna	19	19	00.23	00.23
Anguillara Veneta	21	21	00.25	00.25
Bagnoli	17	17	00.20	00.20
Bojon	14	14	00.17	00.17
Candiana	15	15	00.18	00.18
Cantarana	25	25	00.30	00.30
Cavarzere	29	29	00.35	00.35
Civè	24	24	00.29	00.29
Due Carrare	14	14	00.17	00.17
Piove di Sacco	8	8	00.10	00.10
Pozzonovo	22	22	00.26	00.26

Sottomarina	33	33	00.40	00.40
-------------	----	----	-------	-------

**Da Candiana a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	27	27	00.32	00.32
Agna	9	9	00.11	00.11
Anguillara Veneta	15	15	00.18	00.18
Bagnoli	12	12	00.14	00.14
Bojon	20	20	00.24	00.24
Brusadure	15	15	00.18	00.18
Cantarana	12	12	00.14	00.14
Cavarzere	16	16	00.19	00.19
Civè	15	15	00.18	00.18
Due Carrare	19	19	00.23	00.23
Este	28	28	00.34	00.34
Montagnana	43	43	00.52	00.52
Piove di Sacco	13	13	00.16	00.16
Pozzonovo	18	18	00.22	00.22
Rovigo	31	31	00.37	00.37

**Da Cantarana a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	36	36	00.43	00.43
Agna	12	12	00.14	00.14
Anguillara Veneta	24	24	00.29	00.29
Bagnoli	20	20	00.24	00.24
Bojon	18	18	00.22	00.22
Brusadure	25	25	00.30	00.30
Candiana	12	12	00.14	00.14
Cavarzere	11	11	00.13	00.13
Civè	7	7	00.08	00.08
Piove di Sacco	18	18	00.22	00.22
Rovigo	35	35	00.42	00.42
Sottomarina	20	20	00.24	00.24

**Da Carmignano di Brenta a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	31	31	00.37	00.37
Arsego	22	22	00.25	00.25
Bassano	21	21	00.25	00.25
Borgoricco	30	30	00.36	00.36
Cittadella	10	10	00.12	00.12
Mirano	42	42	00.50	00.50
Piazzola sul Brenta	12	12	00.14	00.14
Trebaseleghe	35	35	00.42	00.42

**Da Cavarzere a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	40	40	00.48	00.48
Agna	14	14	00.17	00.17
Anguillara Veneta	21	21	00.25	00.25

Bagnoli	22	22	00.26	00.26
Bojon	27	27	00.32	00.32
Brusadure	29	29	00.35	00.35
Candiana	16	16	00.19	00.19
Cantarana	11	11	00.13	00.13
Civè	17	17	00.20	00.20
Este	42	42	00.50	00.50
Piove di Sacco	21	21	00.25	00.25
Pozzonovo	32	32	00.38	00.38
Rovigo	29	29	00.35	00.35
Sottomarina	24	24	00.29	00.29

**Da Cervarese a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	20	20	00.24	00.24
Barbarano	17	17	00.20	00.20
Este	27	27	00.32	00.32
Montagnana	36	36	00.43	00.43
Montegrotto	15	15	00.18	00.18
Noventa Vicentina	25	25	00.30	00.30
Piazzola sul Brenta	20	20	00.24	00.24
Pozzonovo	41	41	00.49	00.49
Valbona	22	22	00.26	00.26
Vo' Euganeo	14	14	00.17	00.17

**Da Cittadella a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	31	31	00.37	00.37
Arsego	17	17	00.20	00.20
Bassano	15	15	00.18	00.18
Borgoricco	24	24	00.29	00.29
Carmignano	10	10	00.12	00.12
Mirano	37	37	00.44	00.44
Piazzola sul Brenta	17	17	00.20	00.20
Trebaseleghe	27	27	00.32	00.32

**Da Civè a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	36	36	00.43	00.43
Agna	19	19	00.23	00.23
Anguillara Veneta	30	30	00.36	00.36
Bagnoli	27	27	00.32	00.32
Bojon	18	18	00.22	00.22
Brusadure	24	24	00.29	00.29
Candiana	15	15	00.18	00.18
Cantarana	7	7	00.08	00.08
Cavarzere	17	17	00.20	00.20
Piove di Sacco	19	19	00.23	00.23
Rovigo	41	41	00.49	00.49
Sottomarina	16	16	00.19	00.19

**Da Due Carrare a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	17	17	00.20	00.20
Agna	22	22	00.26	00.26
Anguillara Veneta	20	20	00.24	00.24
Bagnoli	18	18	00.22	00.22
Brusadure	14	14	00.17	00.17
Candiana	19	19	00.23	00.23
Este	20	20	00.24	00.24
Lendinara	35	35	00.42	00.42
Montagnana	35	35	00.42	00.42
Montegrotto	10	10	00.12	00.12
Piove di Sacco	20	20	00.24	00.24
Pozzonovo	16	16	00.19	00.19
Rovigo	30	30	00.36	00.36
Valbona	28	28	00.34	00.34

**Da Este a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	33	33	00.40	00.40
Agna	30	30	00.36	00.36
Anguillara Veneta	26	26	00.31	00.31
Badia Polesine	26	26	00.31	00.31
Bagnoli	22	22	00.26	00.26
Barbarano	28	28	00.34	00.34
Candiana	28	28	00.34	00.34
Cavarzere	42	42	00.50	00.50
Cervarese	27	27	00.32	00.32
Due Carrare	20	20	00.24	00.24
Lendinara	31	31	00.37	00.37
Montagnana	17	17	00.20	00.20
Montegrotto	23	23	00.28	00.28
Noventa Vicentina	14	14	00.17	00.17
Pozzonovo	13	13	00.16	00.16
Rovigo	23	23	00.28	00.28
Valbona	8	8	00.10	00.10
Vo' Euganeo	14	14	00.17	00.17

**Da Lendinara a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	50	50	01.00	01.00
Agna	37	37	00.44	00.44
Anguillara Veneta	29	29	00.35	00.35
Badia Polesine	7	7	00.08	00.08
Bagnoli	33	33	00.40	00.40
Cervarese	48	48	00.58	00.58
Due Carrare	35	35	00.42	00.42
Este	22	22	00.26	00.26
Montagnana	28	28	00.34	00.34

Pozzonovo	28	28	00.34	00.34
Rovigo	15	15	00.18	00.18
Vo' Euganeo	34	34	00.41	00.41

**Da Mirano a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	25	25	00.30	00.30
Arsego	20	20	00.24	00.24
Bassano	50	50	00.60	00.60
Bojon	21	21	00.25	00.25
Borgoricco	14	14	00.17	00.17
Carmignano	42	42	00.50	00.50
Cittadella	37	37	00.44	00.44
Piazzola sul Brenta	30	30	00.36	00.36
Trebaseleghe	15	15	00.18	00.18

**Da Montagnana a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	47	47	00.56	00.56
Agna	45	45	00.54	00.54
Anguillara Veneta	41	41	00.49	00.49
Badia Polesine	21	21	00.25	00.25
Bagnoli	37	37	00.44	00.44
Barbarano	26	26	00.31	00.31
Candiana	43	43	00.52	00.52
Cervarese	36	36	00.43	00.43
Due Carrare	35	35	00.42	00.42
Este	17	17	00.20	00.20
Lendinara	28	28	00.34	00.34
Montegrotto	38	38	00.46	00.46
Noventa Vicentina	12	12	00.14	00.14
Pozzonovo	28	28	00.34	00.34
Rovigo	42	42	00.50	00.50
Valbona	20	20	00.24	00.24
Vo' Euganeo	22	22	00.26	00.26

**Da Montegrotto a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	16	16	00.19	00.19
Agna	33	33	00.40	00.40
Anguillara Veneta	29	29	00.35	00.35
Bagnoli	25	25	00.30	00.30
Barbarano	32	32	00.38	00.38
Candiana	27	27	00.32	00.32
Cervarese	15	15	00.18	00.18
Due Carrare	10	10	00.12	00.12
Este	23	23	00.28	00.28
Montagnana	38	38	00.46	00.46
Noventa Vicentina	27	27	00.32	00.32

Pozzonovo	19	19	00.23	00.23
Rovigo	32	32	00.38	00.38
Valbona	23	23	00.28	00.28
Vo' Euganeo	16	16	00.19	00.19

**Da Noventa Vicentina a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	40	40	00.48	00.48
Badia Polesine	32	32	00.38	00.38
Barbarano	15	15	00.18	00.18
Cervarese	25	25	00.30	00.30
Este	14	14	00.17	00.17
Montagnana	12	12	00.14	00.14
Montegrotto	27	27	00.32	00.32
Pozzonovo	28	28	00.34	00.34
Valbona	9	9	00.11	00.11
Vo' Euganeo	11	11	00.13	00.13

**Da Piazzola sul Brenta a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	19	19	00.23	00.23
Arsego	10	10	00.12	00.12
Bassano	30	30	00.36	00.36
Borgoricco	18	18	00.22	00.22
Carmignano	12	12	00.14	00.14
Cervarese	20	20	00.24	00.24
Cittadella	17	17	00.20	00.20
Mirano	30	30	00.36	00.36
Trebaseleghe	28	28	00.34	00.34

**Da Piove di Sacco a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	19	19	00.23	00.23
Agna	19	19	00.23	00.23
Anguillara Veneta	29	29	00.35	00.35
Bagnoli	25	25	00.30	00.30
Bojon	8	8	00.10	00.10
Brusadure	8	8	00.10	00.10
Candiana	13	13	00.16	00.16
Cantarana	18	18	00.22	00.22
Cavarzere	21	21	00.25	00.25
Civè	19	19	00.23	00.23
Due Carrare	20	20	00.24	00.24
Sottomarina	26	26	00.31	00.31

**Da Pozzonovo a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	29	29	00.35	00.35
Agna	18	18	00.22	00.22
Anguillara Veneta	15	15	00.18	00.18
Badia Polesine	35	35	00.42	00.42

Bagnoli	11	11	00.13	00.13
Brusadure	22	22	00.26	00.26
Candiana	18	18	00.22	00.22
Cavarzere	32	32	00.38	00.38
Cervarese	41	41	00.49	00.49
Due Carrare	16	16	00.19	00.19
Este	13	13	00.16	00.16
Lendinara	28	28	00.34	00.34
Montagnana	28	28	00.34	00.34
Montegrotto	19	19	00.23	00.23
Noventa Vicentina	28	28	00.34	00.34
Rovigo	19	19	00.23	00.23
Vo' Euganeo	27	27	00.32	00.32

**Da Rovigo a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	43	43	00.52	00.52
Agna	23	23	00.28	00.28
Anguillara Veneta	15	15	00.18	00.18
Badia Polesine	22	22	00.26	00.26
Bagnoli	19	19	00.23	00.23
Candiana	31	31	00.37	00.37
Cantarana	35	35	00.42	00.42
Cavarzere	29	29	00.35	00.35
Civè	41	41	00.49	00.49
Due Carrare	30	30	00.36	00.36
Este	23	23	00.28	00.28
Lendinara	15	15	00.18	00.18
Montagnana	42	42	00.50	00.50
Montegrotto	32	32	00.38	00.38
Pozzonovo	19	19	00.23	00.23

**Da Sottomarina a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	43	43	00.52	00.52
Agna	32	32	00.38	00.38
Bojon	26	26	00.31	00.31
Brusadure	33	33	00.40	00.40
Candiana	28	28	00.34	00.34
Cantarana	20	20	00.24	00.24
Cavarzere	24	24	00.29	00.29
Civè	16	16	00.19	00.19
Piove di Sacco	26	26	00.31	00.31

**Da Trebaseleghe a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	35	35	00.43	00.43
Arsego	18	18	00.22	00.22
Bassano	36	36	00.43	00.43
Borgoricco	13	13	00.16	00.16
Carmignano	35	35	00.42	00.42

Cittadella	27	27	00.32	00.32
Mirano	15	15	00.18	00.18
Piazzola sul Brenta	28	28	00.34	00.34

**Da Valbona a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Padova	36	36	00.43	00.43
Barbarano	19	19	00.23	00.23
Cervarese	22	22	00.26	00.26
Due Carrare	28	28	00.34	00.34
Este	8	8	00.10	00.10
Montagnana	20	20	00.24	00.24
Montegrotto	23	23	00.28	00.28
Noventa Vicentina	9	9	00.11	00.11
Vo' Euganeo	7	7	00.08	00.08

**Da Vo' Euganeo a:**

<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>	<u>Destinazione</u>
Padova	29	29	00.35	00.35
Badia Polesine	38	38	00.46	00.46
Barbarano	16	16	00.19	00.19
Cervarese	14	14	00.17	00.17
Este	14	14	00.17	00.17
Lendinara	34	34	00.41	00.41
Montagnana	22	22	00.26	00.26
Montegrotto	16	16	00.19	00.19
Noventa Vicentina	11	11	00.13	00.13
Pozzonovo	27	27	00.32	00.32
Valbona	7	7	00.08	00.08

**2) Unità Operativa di Rovigo**

**Da Rovigo a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	22	22	00.26	00.26
Ariano	39	39	00.47	00.47
Badia Polesine	23	23	00.28	00.28
Bagnoli	19	19	00.23	00.23
Castelmasa	44	44	00.53	00.53
Cavarzere	31	31	00.37	00.37
Codigoro	56	56	01.07	01.07
Melara	58	58	01.10	01.10
Porto Tolle	56	56	01.07	01.07
Rosolina Mare	51	51	01.01	01.01
Scardovari	69	69	01.23	01.23
Stienta	32	32	00.38	00.38
Taglio di Po	41	41	00.49	00.49
Trecenta	30	30	00.36	00.36

**Da Adria a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Ariano	18	18		00.22	00.22
Bagnoli	31	31		00.37	00.37
Cavarzere	13	13		00.16	00.16
Codigoro	34	34		00.41	00.41
Porto Tolle	34	34		00.41	00.41
Rosolina Mare	29	29		00.35	00.35
Rovigo	22	22		00.26	00.26
Scardovari	48	48		00.58	00.58
Taglio di Po	19	19		00.23	00.23

**Da Ariano Polesine a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	18	18		00.22	00.22
Cavarzere	25	25		00.30	00.30
Codigoro	16	16		00.19	00.19
Porto Tolle	22	22		00.26	00.26
Rovigo	39	39		00.47	00.47
Rosolina Mare	32	32		00.38	00.38
Scardovari	35	35		00.42	00.42
Taglio di Po	12	12		00.14	00.14

**Da Badia Polesine a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Castelmassa	21	21		00.25	00.25
Melara	34	34		00.41	00.41
Rovigo	23	23		00.28	00.28
Sienta	21	21		00.25	00.25
Trecenta	10	10		00.12	00.12

**Da Bagnoli a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	31	31		00.37	00.37
Badia Polesine	42	42		00.47	00.47
Cavarzere	19	19		00.23	00.23
Rovigo	19	19		00.23	00.23
Sienta	51	51		01.01	01.01
Taglio di Po	50	50		01.00	01.00
Trecenta	49	49		00.59	00.59

**Da Castelmassa a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Badia Polesine	21	21		00.25	00.25
Melara	14	14		00.17	00.17
Rovigo	44	44		00.53	00.53
Sienta	21	21		00.25	00.25
Trecenta	14	14		00.17	00.17

**Da Cavarzere a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	13	13		00.16	00.16

Ariano	25	25	00.30	00.30
Bagnoli	19	19	00.23	00.23
Codigoro	45	45	00.54	00.54
Porto Tolle	45	45	00.54	00.54
Rosolina Mare	39	39	00.47	00.47
Rovigo	31	31	00.37	00.37
Scardovari	58	58	01.10	01.10
Taglio di Po	30	30	00.36	00.36

**Da Codigoro a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	34	34	00.41	00.41
Ariano	16	16	00.19	00.19
Cavarzere	45	45	00.54	00.54
Porto Tolle	30	30	00.36	00.36
Rosolina Mare	47	47	00.56	00.56
Rovigo	56	56	01.07	01.07
Scardovari	43	43	00.52	00.52
Taglio di Po	28	28	00.34	00.34

**Da Melara a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Badia Polesine	34	34	00.41	00.41
Castelmassa	14	14	00.17	00.17
Rovigo	58	58	01.10	01.10
Stienta	35	35	00.42	00.42
Trecenta	27	27	00.32	00.32

**Da Porto Tolle a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	34	34	00.41	00.41
Ariano	22	22	00.26	00.26
Cavarzere	45	45	00.54	00.54
Codigoro	30	30	00.36	00.36
Rovigo	56	56	01.07	01.07
Rosolina Mare	35	35	00.42	00.42
Scardovari	13	13	00.16	00.16
Taglio di Po	15	15	00.18	00.18

**Da Rosolina Mare a:**

<u>Destinazione</u>	<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	29	29	00.35	00.35
Ariano	32	32	00.38	00.38
Cavarzere	39	39	00.47	00.47
Codigoro	47	47	00.56	00.56
Porto Tolle	35	35	00.42	00.42
Rovigo	51	51	01.01	01.01
Scardovari	48	48	00.58	00.58
Taglio di Po	21	21	00.25	00.25

**Da Stienta a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Badia Polesine	21	21		00.25	00.25
Castelmassa	21	21		00.25	00.25
Melara	35	35		00.42	00.42
Rovigo	32	32		00.38	00.38
Trecenta	15	15		00.18	00.18

**Da Scardovari a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	48	48		00.58	00.58
Ariano	35	35		00.42	00.42
Cavarzere	58	58		01.10	01.10
Codigoro	43	43		00.52	00.52
Porto Tolle	13	13		00.16	00.16
Rosolina Mare	48	48		00.58	00.58
Rovigo	69	69		01.23	01.23
Taglio di Po	29	29		00.35	00.35

**Da Taglio di Po a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Adria	19	19		00.23	00.23
Ariano	12	12		00.14	00.14
Bagnoli	50	50		01.00	01.00
Cavarzere	30	30		00.36	00.36
Codigoro	28	28		00.34	00.34
Porto Tolle	15	15		00.18	00.18
Rosolina Mare	21	21		00.25	00.25
Rovigo	41	41		00.49	00.49
Scardovari	29	29		00.35	00.35

**Da Trecenta a:**

<u>Destinazione</u>		<u>Km (a)</u>	<u>Km (r)</u>	<u>hh.mm (a)</u>	<u>hh.mm (r)</u>
Badia Polesine	10	10		00.12	00.12
Castelmassa	14	14		00.17	00.17
Melara	27	27		00.32	00.32
Rovigo	30	30		00.36	00.36

3) Sienta      15      15      00.18      00.18

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
PROFILI FORMATIVI**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL  
PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE D'ESERCIZIO**

**PROFILO FORMATIVO OPERATORE D'ESERCIZIO**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore d'esercizio, area professionale 3, area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore d'esercizio.

**CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE  
PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (*Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri*);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (*sinistri, avaria, aggressione ecc.*);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (*sicurezza di marcia e risparmio energetico*);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL  
PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE QUALIFICATO**

**PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore Qualificato, area professionale 3<sup>^</sup>, area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore qualificato.

**CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE  
PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

- Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:
- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (*elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche*);
  - conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
  - sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
  - sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;

- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DELLA MOBILITA'

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE DELLA MOBILITÀ

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore della Mobilità, area professionale 3<sup>^</sup>, area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore mobilità.

### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscenza del codice della strada e delle procedure amministrative collegate (*legge 126/1997*), ovvero, cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;
- conoscenza delle norme e delle modalità che disciplinano la sosta tariffata e del relativo procedimento sanzionatorio;
- conoscenza linee, impianti e mezzi aziendali;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- capacità di effettuare interventi manutentivi su parcometri e su altre apparecchiature dei parcheggi in struttura, nonché, su altri strumenti funzionali alla regolamentazione del flusso della clientela ;
- capacità di utilizzo degli strumenti informatici necessari per l'effettuazione delle mansioni previste;
- nozioni di tecnica commerciale e conoscenza delle offerte commerciali operanti in azienda e delle tecniche di promozione della stessa;
- conoscenza basilare di una lingua straniera;
- conoscenza del sistema tariffario, dei titoli di viaggio e sosta;
- conoscenza delle regole di comportamento con la clientela.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato d'ufficio, area professionale 3<sup>^</sup> area operativa amministrazione e servizi, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: operatore qualificato ufficio.

### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotoriproduttori ecc.);

- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera; conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE DI MANOVRA**

#### **PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI MANOVRA**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di manovra, area professionale 3<sup>a</sup> area operativa dell'esercizio di cui all'a.n. 27/11/2000, Profilo professionale di assunzione operatore di manovra.

#### **CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE:**

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, regolamenti e norme di circolazione;
- conoscenza dei veicoli ed apparecchiature;
- conoscenza dei segnali sezionatori, deviatori, linee ed impianti;
- conoscenze di base di meccanica ed elettronica;
- conoscenza delle regole di comportamento in servizio.



[www.faisa-cisal.org](http://www.faisa-cisal.org)