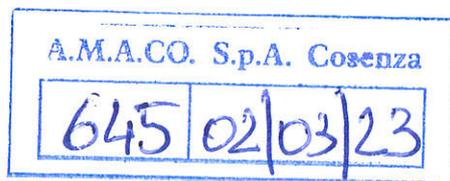


**CONTRATTO
INTEGRATIVO DI
SECONDO LIVELLO
2023 - 2026**



AZIENDA PER LA MOBILITÀ NELL'AREA COSENTINA



SOTTOSCRITTO IN DATA 1 MARZO 2023
VALIDITA' 3 GENNAIO 2023 - 2 GENNAIO 2026

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE A.M.A.CO. SPA

TRA

La società **A.M.A.CO. SPA** (P.I. 00179160783), con sede in Cosenza loc. Torrevecchiasnc, (d'ora in avanti indicata come la "Società" oppure come "AMACO"), identificativo di posta elettronica certificata: amacospa@pec.it, capitale sociale Euro 1.000.000,00 interamente versato, in persona dell'Amministratore Unico,

E

Le RSA e i Rappresentanti Sindacali Territoriali delle sigle sindacali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FNA UGL, FAISA-CISAL, CONF.A.I.L.-FAISA,

PREMESSO CHE

- A. In data 26 giugno 2019 veniva stipulato tra l'Azienda, le RSA il contratto integrativo aziendale 1° settembre 2019-30 giugno 2022;
- B. Detto contratto alla data del 30 giugno 2022 cessava di avere efficacia a seguito della volontà manifesta dalla società con nota prot. N. 177 del 22 febbraio 2022 di non rinnovarne gli effetti economici e normativi;
- C. A seguito di tale decisione aziendale numerose maestranze in forza all'Azienda hanno adito l'Autorità Giudiziaria Ordinaria per vedersi riconosciute le indennità supplementari e di prestazioni previste nel contratto integrativo indicato in premessa A) e non corrisposte dall'Azienda;
- D. L'Azienda ha presentato in data 2 gennaio 2023, innanzi al Tribunale di Cosenza, istanza prenotativa di Concordato Preventivo in Continuità Diretta, cui è seguito il decreto di apertura della procedura con la concessione dei termini per la presentazione della Proposta e del Piano di concordato;
- E. Nelle more la nuova governance aziendale ha incontrato, più volte, le RSA al fine di ristabilire un dialogo, nel rispetto delle reciproche funzioni, tra Azienda e maestranze improntato a trasparenza, lealtà e collaborazione;
- F. In tali interlocuzioni le parti hanno convenuto che il rinnovo del contratto integrativo aziendale, costituisce un elemento imprescindibile di disciplina di alcuni istituti che il CCNL di settore demanda espressamente all'area aziendale e che, come in passato, devono continuare ad essere regolate a tale livello (stabilità nell'organizzazione del lavoro ed economica). Le parti hanno, dunque, condiviso la opportunità\necessità di addivenire alla

stipula di un contratto integrativo aziendale, definito "TESTO UNICO", con cui hanno inteso aggiornare, uniformare e rendere unica la disciplina economica e normativa di secondo livello applicabile al personale autoferrotranviere di A.M.A.CO. S.p.a.. Gli accordi contenuti nel presente testo integrano in ogni loro parte i precedenti contratti integrativi di secondo livello. Il presente contratto integrativo aziendale di secondo livello, verrà applicato a tutto il personale senza eventuali distinzioni di forma e durata contrattuale (anzianità di servizio) e si applicherà a tutto il personale dipendente di A.M.A.Co spa, operante nei sottoelencati settori aziendali:

- ✓ Settore Movimento: Addetti all'Esercizio – Operatori di Esercizio.
- ✓ Settore Uffici: Coordinatori di Esercizio, Amministrazione.
- ✓ Settore IV Area: Operatori Qualificati della Mobilità, Rimozione.
- ✓ Settore Deposito.
- ✓ Operatori generici (Addetti alle Pulizie e rifornimento).
- ✓ Settore Officina.

Tanto premesso, si conviene e stipula quanto in appresso

ART. 1-RICEZIONE DELLE PREMESSE

Le premesse che precedono hanno carattere negoziale e quindi costituiscono parte sostanziale ed integrante del presente contratto.

PARTE NORMATIVA

ART. 2-RELAZIONI INDUSTRIALI

Il Sistema delle relazioni industriali di Amaco spa si basa su principi di trasparenza, lealtà e correttezza, che mirano a contemperare gli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e stabilire corretti ambiti entro cui sviluppare la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti e doveri. Tali ambiti sono quelli definiti dalla normativa nazionale e europea riconosciuti anche dagli accordi interconfederali in materia di riforma degli assetti contrattuali del 2009, dal D.lgs. 06.02.2007 n. 25.

ART. 3 -INCONTRI DI SETTORE

Le richieste di incontro da parte sindacale dovranno sempre essere effettuate dalle Segreterie delle OO.SS. dalla RSU/RSA aventi diritto, formulando preciso ordine del giorno. A detti

incontri potranno essere presenti i componenti di Segreteria di ciascuna OO.SS. aventi diritto e/o i delegati RSU/RSA. L'azienda garantirà sempre la presenza di un responsabile che avrà pieno mandato a trattare, sulla base dell'ordine del giorno presentato. Parimenti gli incontri con le OO.SS potranno essere richiesti e/o convocati dall'azienda la quale vi provvederà per iscritto, con congruo termine, specificando gli argomenti che saranno oggetto di discussione.

ART. 4 -VERBALE DI INCONTRO

Al termine degli incontri ciascuna delle parti potrà richiedere l'immediata stesura di un verbale, che riporti congiuntamente e/o separatamente le rispettive posizioni tenute. Il verbale, redatto immediatamente (in formato elettronico), dovrà essere sottoscritto dalle parti. In caso di raggiungimento di accordo sulla materia oggetto del confronto sarà redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dalle parti.

ART. 5 -ASSEMBLEE

Fatto salvo quanto previsto dall'art.4, comma 2 dell'AN 28/03/1996 e dell'art.33 del CCNL 23/07/1976, possono essere indette dalle OO.SS. e/o dalla RSU/RSA che ne hanno i requisiti, assemblee dei lavoratori per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro previa comunicazione scritta alla Direzione aziendale, trasmettendo l'ordine del giorno dell'assemblea:

- almeno 24 ore prima se effettuata al di fuori dell'orario di lavoro;
- almeno 48 ore prima se effettuate durante l'orario di lavoro.

ART. 6 -RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il D.lgs. n- 81/08, o anche Testo Unico Sulla Sicurezza, regola la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Decreto che ha recepito nel tempo varie Direttive Europee. Infatti, la figura definita per Legge del RLS nasce da una specifica Direttiva Europea del 1989 la n. 391 - trattasi di una Direttiva "quadro" o di "armonizzazione", emanata con lo scopo di allineare tutte le differenti leggi comunitarie su specifici riferimenti entro 5 anni; la tempistica 1989 della direttiva e il 1994 del decreto 626 è chiaramente esplicativa. Negli artt. 37, 47, 50 viene definita la figura del RLS (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza), una figura eletta o designata per rappresentare i lavoratori.

Le modalità di elezione vengono definite dall'art. 47 del Dlgs. N. 81/08 e dagli accordi tra le parti. Il candidato o i candidati svolgono il Ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di una singola Azienda o singola Unità Produttiva e vengono eletti o designati dall'Assemblea dei Lavoratori della medesima Azienda o Comparto Produttivo. Nelle Aziende o Unità Produttive che occupano più di 15

Lavoratori, l'RLS viene eletto o designato nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali presenti nell'Azienda o, in mancanza di esse come sopra fra i Lavoratori dell'Azienda medesima.

Il numero minimo di RLS viene determinato in base al numero dei Lavoratori dipendenti di ciascuna Azienda, ai sensi dell'art. 47, comma7, del D.Lgs. n. 81/08; per aziende fino a 200 dipendenti il numero minimo previsto è di un rappresentante, per aziende superiori a 200 e inferiori a 1000 il numero minimo di rappresentanti è 3.

È compito del datore di lavoro comunicare all'INAIL la nomina dell'RLS.

La figura dell'RLS è l'unica, tra tutti i soggetti protagonisti della salute e sicurezza in azienda, che può interagire con tutti gli altri come fiduciario e per loro conto. Secondo quanto definito dall'Art. 50D.Lgs. n. 81/08, il responsabile riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi (DVR) e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.

Il mandato dura 3 anni, una volta eletto, il rappresentante deve conseguire un corso di formazione minima di 32 ore, di cui almeno 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

La nomina dell'RLS non è obbligatoria, infatti non è prevista alcuna sanzione per le aziende dove non viene nominata questa figura, quindi, in caso di mancata elezione prevista dai comma 3 e 4, le funzioni dell'RLS sono esercitate dai rappresentati di cui art. 48 e 49, salvo diversa intese tra le associazioni sindacali di lavoratori e datori di lavoro.

ART. 7 -DECORRENZA, DURATA E INSCINDIBILITÀ DEL PRESENTE CONTRATTO. CONDIZIONI.

Il presente T.U. disciplina l'insieme della materia contrattuale di secondo livello vigente presso A.M.A.Co. S.p.a. alla data della sua sottoscrizione, costituisce una disciplina organica, unica ed inscindibile. Eventuali modifiche al testo del presente contratto dovranno essere adottate per iscritto e preventivamente deliberate dalle parti.

Gli effetti normativi ed economici (per la parte afferente le prestazioni integrative) di cui al presente T.U. si avranno per prodotti, con efficacia retroattiva dal 3 Gennaio 2023.

Gli effetti economici del presente contratto, per la parte afferente le prestazioni premiali ivi disciplinate, avranno decorrenza a far data dal secondo anno solare successivo al passaggio in giudicato del decreto con il quale con il quale il Tribunale di Cosenza omologherà la procedura di concordato preventivo e si applicheranno esclusivamente a condizione che: a) la società stia rispettando le previsioni economiche di cui al proponendo piano di concordato; b) la società abbia raggiunto l'equilibrio economico di bilancio.

La sua durata di efficacia del presente contratto resta fissata in anni 3. E' fatto salvo il diritto di ciascuna delle parti, per giustificato motivo, di recedere unilateralmente dal presente contratto dandone avviso all'altra parte, per iscritto, almeno 6 mesi prima. Il recesso da parte sindacale avrà validità se presentata da una o più OO.SS. firmatarie, rappresentante almeno il 50% + 1 dei lavoratori complessivamente aderenti al sindacato in Amaco. E' espressamente esclusa la rinnovazione tacita del presente accordo. Ciò non di meno le parti si impegnano, in correttezza e buona fede, a negoziare una nuova intesa contrattuale almeno sei mesi prima della cessazione dell'efficacia del presente contratto.

In caso di mancato rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, l'Azienda sarà obbligata al trattamento normativo ed economico di tutti i lavoratori secondo quanto stabilito dal proprio contratto nazionale di riferimento (CCNL Autoferrotranvieri).

ART. 8 -MODIFICHE SIGNIFICATIVE DEL SERVIZIO DOVUTE A RIFORME DEI SERVIZI DI TPL

Nel caso si verificano, in conseguenza di una ristrutturazione del servizio dovuta ad una significativa e documentata contrazione del fatturato, ovvero una sostanziale riduzione delle percorrenze affidate oggi all'azienda dalle P.A., le Parti si impegnano a ricercare le soluzioni economiche e normative più idonee al fine di garantire i livelli occupazionali interessando la proprietà dell'Azienda.

ART. 9 –PERMESSI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300 del 1970) e segnatamente dal Titolo III, art. da 19 a 27, nonché dal titolo IV CCNL 23 luglio 1976, l'esercizio delle prerogative e dei diritti sindacali, le richieste di convocazione pervenute alle RSA/RSU e/o Organizzazioni Sindacali Territoriali, da parte datoriale, genereranno permesso sindacale che non verrà computato al fine del conteggio monte ore previsto da CCNL di categoria.

ART. 10 –ALTRI PERMESSI

Viene garantito a tutti i lavoratori il diritto di accesso ai permessi riconosciuti dalla legge, come Permessi legge 104, permessi sindacali, permessi elettorali, permessi istituzionali (comunali), permessi di congedo parentale, permessi lutto, permessi di congedo matrimoniale ed eventuali non citati ma previsti da leggi o da speciali regolamenti.

I lavoratori si impegnano a fruire dei ridetti permessi in correttezza e buona fede e per le esigenze strettamente inerenti gli stessi per come disciplinati dalla legge.

ART. 11 – DONAZIONE SANGUE

Il lavoratore ha diritto ad astenersi dalle attività il giorno in cui effettua la donazione sangue e ad usufruire di una giornata di riposo retribuita. Tale richiesta dovrà pervenire agli uffici aziendali preposti almeno due giorni prima, a meno che non ci sia comprovata esigenza sanitaria certificata dall'associazione o ente sanitario preposto per la donazione.

ART. 12 – VISITE MEDICHE

Tempo di lavoro e costi riconosciuti: sono a carico dell'azienda le visite mediche che le norme di legge impongono periodicamente. Pertanto, ogni qual volta al lavoratore sarà comandato a recarsi presso la struttura sanitaria di riferimento, per effettuare la visita medica di revisione, l'azienda si impegna a corrispondere economicamente l'equivalente di ore 6,30 come giornata lavorativa, più il rimborso delle spese per il viaggio corrispondenti alla complessiva somma di euro 61,00.

Per quanto concerne la visita medica periodica al lavoratore saranno riconosciute le ore utili (non meno di tre ore) per l'esecuzione completa dell'esame medico, come lavoro straordinario.

ART. 13 – PARI OPPORTUNITÀ, CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, TUTELA DI GENERE

Al fine di garantire la pari opportunità, conciliazione vita/lavoro, tutela di genere, si stabilisce di comune accordo in base alla Legge 125/91 e al D.L. 198/2006 d'intraprendere azioni positive di concerto con le parti sociali, al fine di rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nell'ambito lavorativo in tutti i settori aziendali. A tal fine per i dipendenti soggetti a turnazione è indispensabile l'applicazione di una rotazione normale di tutti i turni e la formulazione di detta rotazione dovrà essere oggetto di confronto tra le parti. I turni presenti nella rotazione che l'azienda attiverà, dovranno rispettare quanto previsto dal CCNL di categoria. Nel merito delle pari opportunità e della tutela di genere, analisi congiunta e concertazione delle problematiche aziendali costituiscono materia di confronto obbligatorio tra le parti.

ART. 14 – ORARIO DI LAVORO

L'orario e i turni di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali di tutto il personale sono determinati uniformemente a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa Europea e Nazionale vigente. Eventuali orari di lavoro diversi da quelli previsti dalla normativa, saranno oggetto di discussione ed accordo con le parti sociali sempre nel rispetto delle norme.

Uffici: l'orario rimane quello stabilito dalla contrattazione nazionale con l'istituzione della settimana corta ed il rientro obbligatorio di 3 ore nei giorni di lunedì e mercoledì. I giorni di rientro potranno anche essere

spostati per esigenze dell'Azienda o a richiesta del dipendente che dovrà essere autorizzato, in entrambi i casi previo giusto e congruo preavviso.

Operatori di esercizio: l'orario di lavoro è regolato dall'art.27 "orario di lavoro" dell'A.N. 28 novembre 2015. Restano ferme le distinzioni di orari di lavoro come quella del personale a 36 ore/sett. e personale a 39 ore/sett.. Eventuali criticità e/o esigenze di riorganizzazione dei servizi, saranno oggetto di confronto ed accordo tra le Parti.

Gli operatori di Esercizio con maggiore anzianità, così come disposto dal Regio Decreto 148/31, che già godono del riposo domenicale fisso e di servizi agevolati, potranno essere utilizzati su turni misti GUIDA/VERIFICA T.V..

IV Area Operativa (operatori qualificati della mobilità e rimozione), Officina, Deposito, Addetti all'esercizio, Coordinatore: Resta invariato l'impiego orario giornaliero per i su citati settori produttivi aziendali. Si precisa che per gli operatori qualificati della mobilità, sarà cura del responsabile di settore aziendale, predisporre dei turni di servizio che consentano ai lavoratori l'impiego omogeneo e ben distribuito alle mansioni diverse che saranno tenuti a svolgere (vendita titoli di viaggio, controllo e sanzioni codice della strada).

ART. 15 –NASTRO LAVORATIVO

Per nastro lavorativo si intende l'intervallo di tempo intercorrente fra l'inizio del primo periodo di lavoro della giornata e la fine dell'ultimo, compresi di tempi accessori (pre e post).

Il nastro lavorativo è un istituto contrattuale la cui applicazione è riservata al solo personale di guida.

La sosta sarà calcolata all'interno come tempo effettivo del nastro lavorativo.

Gli orari dei turni di servizio per gli op. di esercizio dovranno prevedere:

- Per il 60% dei turni nastro lavorativo = orario effettivo;
- Per il 20% dei turni nastro lavorativo max 7 ore;
- Per il 5 % dei turni nastro lavorativo max 7 ore e 30 minuti;
- Per il 15 % dei turni nastro lavorativo max 8 ore
- Turni di guida Servizi Riservati, Atipici e NCC (se presente) nastro lavorativo max 8 ore.
- Sosta obbligatoria, di almeno 10 minuti così come previsto da D.lgs. 66/2003 art.8, per i turni con orario lavorativo superiore a 6 ore.
- Orario limite fine turni mattinali 14:45

Si precisa che la composizione dei turni di servizio, rispetterà le direttive contenute nel D. lgs. 66/2003 art.8.

ART. 16 – TEMPI ACCESSORI / INVIO E RIENTRO

L'orario di lavoro dei turni di servizio comprende, oltre che i tempi impiegati per la guida anche i tempi impiegati in prestazioni accessorie e determinati nella misura di seguito quantificata. In essi sono comprese e retribuite le seguenti prestazioni accessorie e complementari: la preparazione ed il controllo a vista della condizione del veicolo, il controllo chiusura finestrini a fine corsa, l'accensione dell'obliteratrice, l'aggiornamento tabelle indicatrici percorso, la segnalazione delle anomalie eventualmente riscontrate, controllo presenza della cassetta di primo soccorso e altri sistemi/dispositivi di sicurezza (martelletti, estintori, cunei, ecc.).

I tempi accessori di guida sono così determinati:

- pre turno (con inizio in deposito) = 8 minuti
- post turno (tutti) = 2 minuti
- inizio ripresa (per cambio in linea) = 3 minuti
- inizio ripresa (per cambio autobus in sosta) = 8 minuti
- fine ripresa (tutti) = 2 minuti.

I tempi di invio e rientro dal deposito ai capilinea e viceversa (trasferimento alla guida in fuori servizio) sono considerati come tempo di guida.

Per i turni con inizio e/o fine di servizio non coincidenti con lo stesso luogo, sarà riconosciuto un tempo di 20 minuti. Questo tempo farà parte dell'orario di lavoro, quindi calcolato nel nastro lavorativo.

ART. 17 – RIPOSO PERIODICO

La giornata deputata al riposo settimanale e/o periodico è di massima, per ogni lavoratore, la domenica.

Per gli operatori sottoposti ad avvicendamento su turni, la giornata di riposo sarà quella prevista nei corrispondenti turni di servizio. Considerata la caratteristica della rete aziendale, che mantiene forte pendolarismo lavorativo e scolastico, la domenica viene assunta, oltre che come giorno terminale prevalente della settimana, giorno di riposo non esclusivo. Potranno essere applicate le seguenti tipologie di riposo:

- Riposo domenicale: 6 giorni lavorativi infrasettimanali e 1 riposo domenicale;
- Riposo infrasettimanale: riposo da sabato a lunedì a scalare ripetuto per 2 settimane (es.: 2 sabato – 2 venerdì ecc. ecc.).

ART. 18 – RIPOSO FESTIVO / SANTO PATRONO

Viene confermato il riposo festivo per tutto il personale. Per il personale soggetto a turnazione, verrà formulata una rotazione ad hoc, nel rispetto dell'art.6 del CCNL Autoferrotranvieri 27 novembre 2000. Tale rotazione sarà esposta ad inizio anno lavorativo nelle apposite bacheche. Il personale potrà, cambiare il

riposo festivo, con collega appartenente alla stessa mansione. Il lavoratore che presterà servizio durante il giorno di festività percepirà le indennità previste contrattualmente.

Per ragioni di uniformità operativa per tutto il personale, viene riconosciuto il giorno 12 febbraio come Festività Santo Patrono. La giornata lavorativa sarà calcolata economicamente secondo quanto previsto contrattualmente per le festività nazionali.

ART. 19 – ROTAZIONE NEI TURNI DI SERVIZIO

Per garantire la distribuzione dei turni in modo equo e rispettare quanto disposto dall'art. 27 CCNL autoferrotranvieri 2015 sull'orario medio di lavoro calcolato su 26 settimane e quanto disposto dal precedente art. 16, il personale ruoterà su tutti i relativi turni di servizio.

La rotazione dovrà prevedere la successione sequenziale dei turni e/o altra forma di avvicendamento che tenga conto del pregresso di ogni agente. Gli orari e le caratteristiche dell'impegno giornaliero di ogni lavoratore dovranno essere programmati dalla struttura in anticipo e fatti conoscere agli interessati con cadenza quadrimestrale. Detta rotazione, sarà esposta 15 giorni prima della sua entrata in vigore nelle apposite bacheche. Gli Operatori di Esercizio destinatari di prescrizione sono esclusi dalla rotazione.

ART. 20 – MODIFICHE OCCASIONALI DEL PROGRAMMA QUOTIDIANO

L'azienda, per proprie esigenze gestionali del programma quotidiano, potrà proporre al dipendente la modifica dell'orario di lavoro giornaliero. L'agente interessato accetterà, senza nulla a pretendere, se l'orario di lavoro coinciderà con quello precedentemente assegnato o se la differenza oraria di pre e post turno (max 1 ora pre e max 1 ora post), sarà tale da non determinare difficoltà e pregiudizi alla conciliazione casa/lavoro. In caso contrario se l'orario di pre e post turno (max 2 ore pre e max 2 ore post) al lavoratore, verrà riconosciuta la stessa indennità normata dal turno disagiato di cui al successivo art.21.

ART. 21 – TURNO DISAGIATO

Viene considerato turno disagiato (TD), il turno che l'Ufficio Movimento, per esigenze di servizio, assegnerà al lavoratore che si ritroverà nella posizione di turnista all'interno della propria rotazione non coincidente con la normale sequenza mattina/pomeriggio e viceversa e nei casi di modifiche occasionali del programma quotidiano. A tale disagio, il lavoratore potrà essere sottoposto per massimo 2 volte all'interno della settimana lavorativa.

ART. 22 – CAMBI TURNI

Sono ammessi cambi turni tra colleghi purché venga inoltrata richiesta scritta, controfirmata da entrambi i richiedenti, almeno 24 ore prima dell'inizio del turno di servizio. In caso di cambio turno, saranno

riconosciute le indennità del turno svolto. Il cambio turno tra agenti è ammesso solamente se garantisce un minimo di ore compatibili con la vigente normativa di riposo tra i 2 turni.

L'orario di lavoro per il computo dell'orario lavorativo medio sulle 26 settimane e per l'art. 27 CCNL Autoferrotranvieri 2015, resta quello del turno assegnato in origine. Non sono ammessi cambi turni tra agenti con diverso orario lavorativo.

ART. 23 – FERIE/CONGEDI

Fermo restando il diritto individuale del prestatore di lavoro di godere di un periodo di ferie annuali nel corso dell'anno di maturazione, la gestione delle ferie è preordinata secondo le seguenti disposizioni:

- ferie estive 15 giorni e meglio specificati in 3 cicli (16 luglio-31 luglio / 1 agosto-15 Agosto / 16 agosto-31 agosto);
- restanti ferie programmate e gestite dal lavoratore in base alle proprie necessità ma compatibilmente con le esigenze di servizio.

È possibile da parte del personale tutto, sostituire l'intero ciclo di ferie estive con altro personale purché appartenente alla stessa mansione e compatibilmente con le esigenze di servizio. Resta saldo il principio che il lavoratore potrà, per comprovate esigenze personali, richiedere un periodo di ferie diverso da quello estivo programmato ma che potrà essere concesso salvo la disponibilità aziendale e se non comporti problemi all'esercizio.

I cicli di ferie estivi seguiranno una rotazione annuale su tutto il personale, tale da garantire il diritto ad usufruire del periodo di vacanza in modo alternato ed equo.

Remunerazione per ogni giornata di ferie e/o congedo usufruita dal lavoratore, per come stabilito dall'ultimo rinnovo CCNL Autoferrotranvieri (2022).

Le cure termali non potranno essere concesse in continuità al ciclo di ferie estive assegnate. Non prima e dopo i 15 giorni dal ciclo, con esclusione dell'ultimo ciclo 16 – 31 agosto legate eventualmente dal 1 settembre.

ART. 24 – SERVIZI RISERVATI, BUS SCOPERTO, SERVIZI ATIPICI, SERVIZI CON IMPIEGO NOTTURNO.

I servizi oggetto del presente articolo saranno svolti dal personale di guida che si ritroverà nella posizione di turnista all'interno della rotazione settimanale, previo avviso di almeno 48 ore e seguirà la regola del nastro lavorativo e dei tempi di guida precedentemente trattati.

Ogni ulteriore servizio che AMACO intenderà acquisire e/o riprendere, sarà oggetto di confronto tra le parti ed integrazione al presente testo per la parte normativa ed economica.

Si precisa che l'eventuale servizio extra al TPL, dovrà prevedere l'impiego di tutto il personale di guida Amaco, che in tal senso si renderà disponibile, senza nessuna distinzione tra operatori. Ciò garantirà equa distribuzione dei carichi di lavoro ed eliminerà qualsivoglia discriminazione lavorativa.

Verranno remunerati e distinti per tipologia i servizi diversi dal TPL, considerando le specificità e le circostanze del lavoro prestato (percorsi extra cittadini, impiego notturno).

ART. 25 – RINNOVO PATENTE D E CQC E SCHEDE TACHIGRAFICA

Il personale in possesso di patente D, CQC e Scheda Tachigrafica, dovrà procedere obbligatoriamente al rinnovo entro la data di scadenza fissata dal documento. Potrà richiedere all'azienda un contributo pari al 50% delle spese sostenute per i rinnovi, previa presentazione del documento fiscale.

L'azienda provvederà a rendere obbligatorio il possesso della scheda tachigrafica a tutto il personale di guida, per poter così uniformare e rendere di equa distribuzione eventuali carichi di lavoro diversi dal TPL. Resta fermo quanto previsto dall'art.35 CCNL Autoferrotranvieri 2015.

ART. 26 – TICKET RESTAURANT/INDENNITÀ SOSTITUTIVA

Ai lavoratori che prestano servizio nei turni di lavoro dove è definita una sosta (superiore a 30 minuti) per sarà riconosciuta l'indennità sostitutiva; ai lavoratori che prestano servizio nei turni di lavoro compresi nelle fasce orarie 12:30/14:30 e 19:30/21:30, è riconosciuto n. 1 ticket restaurant elettronico per ogni giorno di servizio.

I buoni pasto elettronici, verranno accreditati sulla tessera elettronica personale di ogni lavoratore il mese successivo a quello di competenza. L'indennità sostitutiva, accreditata in busta paga, il mese successivo alla maturazione.

Per ogni settore aziendale verrà negli articoli successivi e nella parte economica del presente testo specificata l'erogazione del sussidio.

ART. 27 – REPERIBILITÀ

Le parti concordano di normare, e quindi di retribuire la prestazione di reperibilità.

La reperibilità nelle giornate feriali e/o festive dovrà essere concordata per ogni settore aziendale in base alle esigenze ed alle prerogative dell'azienda. Si rimanda dunque ad accordi per singole unità operative.

ART. 28 – VESTIARIO E INDUMENTI DI LAVORO

Ogni lavoratore mobile o comunque destinato ad operare sui bus e tutto il personale che opera a contatto con il pubblico (biglietteria ed ufficio informazioni), è tenuto a prestare servizio indossando esclusivamente la

divisa mantenuta in ordine nonché portare visibile il distintivo identificativo aziendale, fornito di fototessera e numero di matricola.

La spesa di acquisto dei capi di lavoro sarà a totale carico dell'azienda.

Qualora l'azienda non sia nelle condizioni di garantire quanto sopra indicato, i lavoratori si riterranno liberi di indossare propri indumenti.

Modalità di fornitura:

al personale viaggiante compresi i controllori, verrà fornita la divisa che risulta composta dai seguenti capi:

- giacca invernale n.2 ogni due anni;
- pantalone invernale n.3 ogni due anni;
- giacca estiva n.1 ogni due anni;
- pantalone estivo n.3 ogni due anni;
- camicia manica lunga n.3 ogni anno;
- camici manica corta n.2 ogni anno;
- maglione, lupetto e gilet n.1 ogni due anni;
- cravatta n.1 ogni 2 anni;
- giaccone n.1 ogni tre anni;
- giubbini estivi n.1 ogni due anni;
- polo estiva manica corta n.2 ogni anno;

personale di officina e deposito:

- tuta invernale n.2 ogni anno;
- tuta estiva n.3 ogni anno;
- scarpe antinfortunistiche n.1 ogni anno;
- camicia manica lunga n.2 ogni due anni;
- camicia manica corta n. 2 ogni due anni;
- pile invernale n.2 ogni due anni;
- giaccone n.1 ogni due anni.

ART. 29 – COMMISSIONE PARITETICA

Le parti concordano di istituire una commissione paritetica al fine di garantire il rispetto delle intese intercorse e che sia propositiva per una migliore organizzazione del servizio e per predisporre eventuali esami congiunti alla risoluzione di generiche problematiche.

La commissione paritetica sarà costituita da un dirigente aziendale tecnico, da un addetto all'esercizio e da un operatore di esercizio in rappresentanza di tutte le OO.SS. aziendali.

Lo scopo di tale istituto sarà quello di armonizzare il servizio pubblico locale, garantire adeguati tempi di percorrenza delle linee, promuovere percorsi cittadini adeguati ed idonei alla circolazione di autobus di linea (es. corsia riservata, etc..).

ART. 30 – SERVIZIO NOTTURNO

Al lavoratore che risulti impiegato nelle fasce orarie dalle ore 00:00 alle ore 04:00, verrà riconosciuta una indennità economica accessoria.

ART. 31 – INDENNITÀ DOMENICALE

Al lavoratore che presti servizio la domenica viene riconosciuta una indennità economica accessoria a quella già prevista dall'accordo nazionale 21 maggio 1981, art.5, lett. B corrispondente ad euro 5,81.

ART. 32 -PARTE ECONOMICA

Ferme restando le condizioni di cui all'art. 7 che precede, le parti con spirito collaborativo e rispettoso dei ruoli, intendono rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale anche nella parte economica, quindi remunerare ad ogni singolo lavoratore, in ogni singola area aziendale, quali attività accessorie e/o complementari rispetto a quelle previste dal CCNL Autoferrotranvieri.

Il presente rinnovo contrattuale è necessario anche per introdurre una produttività con conseguente premialità legata alla prestazione di lavoro effettiva e di performance aziendale, nell'esatto spirito di quello che prevedono le normative nazionali ed i contratti collettivi.

Attraverso la stipula del T.U. le parti intendono, inoltre, sviluppare un sistema gestionale volto al progressivo miglioramento delle condizioni economiche e lavorative dei dipendenti sempre in relazione ai servizi offerti alla clientela ed al continuo miglioramento delle relazioni cliente – azienda, le quali si incentrano sul ruolo fondamentale dell'operatore di esercizio, che operando in prima linea, si trova molto spesso ad essere l'indiscusso protagonista del risultato finale del servizio stesso.

È intenzione delle parti darsi reciprocamente atto che solo praticando alcuni inevitabili miglioramenti, volti principalmente alla progressiva evoluzione delle condizioni economiche e lavorative dei dipendenti, si possa giungere ad uno strumento importante per una crescita “sostenibile” dell’Azienda.

Le economie derivanti dai Contratti Integrativi Aziendali precedenti (anni: 1991, 2005, 2016, 2019), che hanno e che continuano a produrre recupero di produttività aziendale, anche se non citati espressamente, sono da considerare come economie integrate all’interno delle indennità giornaliera erogate.

Il modello con il quale si sviluppa la parte economica del Contratto Integrativo, segue una precisa analisi costi/benefici. Il principio è semplice, redditizio, produttivo, conveniente.

Si baserà sul fondamento di tre istituti economici legati alla produttività:

1. Indennità integrative per ogni giornata lavorativa effettiva, finalizzato al recupero di produttività aziendale, realizzato mediante la riduzione delle assenze del personale.
2. Istituzione di un Premio erogato mensilmente al lavoratore che realizzi una redditività aziendale legata alla presenza.
3. Premio economico annuale legato al raggiungimento di obiettivi condivisi.

Si tiene a precisare che con l’istituzione dell’indennità integrativa alla presenza, l’azienda procederà al risparmio economico, derivante dalla spesa quotidiana che sosteneva per emulare le indennità ai dipendenti anche durante le giornate non lavorative (C.I. Az.91 Rec. Prod./ C.I. Az.91 Rec. Prod. P.V.).

Nelle tabelle appresso elencate sono riportati i valori delle indennità.

Uffici:

Indennità giornaliera:

UFFICI	
parametro	Indennità giornaliera
155	€ 4,02
CUOT 230	€ 28,09
COORDINATORE 210	€ 26,12
230	€ 4,60
205	€ 4,32
130	€ 3,55
175	€ 4,16

Nei giorni di rientro sarà erogato un Buono Pasto elettronico del valore di euro 5,29 (erogato nel mese successivo dalla sua maturazione).

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 sarà erogato al dipendente impiegato che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi

elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 450,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2 Obiettivi: erogazione totale (euro 450,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione di 1/3 (euro 225,00).

**Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 100%.*

Le figure impiegate che esercitano le funzioni di economo, gestione dei proventi dei parcometri, viene riconosciuta l'indennità di maneggio denaro come previsto da normativa nazionale di riferimento.

IV Area Operativa:

Indennità giornaliera:

AUSILIARI	
Parametro	Indennità giornaliera
151	€ 4,50

Buono pasto elettronico dal valore di euro 5.29 ove previsto.

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 sarà erogato al dipendente che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 800,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2 Obiettivi: erogazione di (euro 800,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione di 1/2 (euro 400,00).

**Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 100%.*

Viene riconosciuta l'indennità di maneggio denaro come previsto da normativa nazionale di riferimento, se impegnati nella vendita di TV.

Rimozione

Indennità giornaliera:

VIA ALDO MORO	
parametro	indennità
parcheggio	€ 19,32

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 sarà erogato al dipendente che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 450,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2 Obiettivi: erogazione totale (euro 500,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione di 1/2 (euro 250,00).

**Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 50%, quarto (4) anno pari al 50%, quinto (5) anno pari al 100%, sesto (6) anno pari al 100%.*

Addetti all'Esercizio

Indennità giornaliera:

ADDETTI	
parametro	indennità
193	€ 20,47

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 per gli addetti all'esercizio sarà erogato al dipendente che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure

termali, permessi elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 1000,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2 Obiettivi: erogazione totale (euro 1000,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione del 50% (euro 500,00);

**Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 100%.*

Operatori di Esercizio

Indennità giornaliera:

CONDUCENTI	
nome	indennità
conducenti	€ 8,00

- L'indennità prevista di € 8,00 aumenterà di € 0,50 a condizione che adottato il nuovo piano di esercizio si registreranno un aumento della velocità commerciale del 15%.
- Possibilità di impiego su servizi extra TPL (atipici, bus scoperto, ncc, servizi riservati) e che preveda, in base al servizio di guida richiesto una indennità nella misura economica di seguito specificata: euro 10,00 servizi urbani, ed euro 20,00 extraurbani. Tali indennità è aggiuntiva rispetto all'indennità tabellare.
- indennità economica di euro 10,00 per singolo TD.

Buono pasto elettronico dal valore di euro 5,29 ove previsto.

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 sarà erogato al dipendente che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 600,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2 Obiettivi: erogazione totale (euro 600,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione del 50% (euro 300,00);

**Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 100%.*

Officina

Indennità giornaliera:

OFFICINA	
PARAMETRO	indennità
160	€ 6,12
205	€ 6,58
170	€ 6,37

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 sarà erogato al dipendente che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro cinquanta (50,00), nel quarto anno pari ad euro sessanta (60,00), nel quinto anno pari ad euro settanta (70,00), nel sesto anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 600,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2Obiettivi: erogazione totale (euro 600,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione di 1/2 (euro 300,00).

** Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 100%.*

Deposito

DEPOSITO	
parametro	indennità
170	€ 6,36
160	€ 5,42
140	€ 5,07
110	€ 4,68

Il premio di produttività mensile di euro 80,00 sarà erogato al dipendente che non realizzi nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali. Nei primi due anni questo premio sarà pari ad euro zero (0,00), nel terzo anno pari ad euro ottanta (80,00).

*Premio economico annuale che sarà erogato nella misura economica massima fissata in euro 600,00 così determinati:

Obiettivo 1: (PRESENZA) ad ogni singolo lavoratore che non avrà superato complessivamente nell'anno solare 21 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario, aspettativa privata, cure termali, permessi elettorali.

Obiettivo 2: (DISCIPLINA) non aver riportato sanzioni disciplinari nell'anno solare diverse dalla censura.

Al raggiungimento di 2 Obiettivi: erogazione totale (euro 600,00);

Al raggiungimento di 1 Obiettivo: erogazione di 1/2 (euro 300,00).

**Tale retribuzione seguirà il principio di proporzionalità crescente per ogni obiettivo e meglio definita come segue: primi due (2) anni pari ad euro zero (0,00), terzo (3) anno pari al 100%.*

Indennità economiche generali

1. Indennità turno notturno: al lavoratore che risulti impiegato nelle fasce orarie dalle ore 00:00 alle ore 04:00, verrà riconosciuta una indennità economica accessoria di euro 10,00 definita "Indennità Accessoria Notturmo (IAN)".
2. Al lavoratore che presti servizio la domenica viene riconosciuta una indennità economica accessoria pari ad euro 2.50 oltre la remunerazione domenicale prevista da contrattazione di categoria e definita "indennità domenicale accessoria (IDA)".
3. Al personale che l'Azienda riterrà opportuno per esigenze di servizio, collocare temporaneamente a mansione diversa rispetto a quella di appartenenza, tutte le indennità economiche (giornaliere, mensili ed annuali), saranno retribuite come da mansione di origine.

Si precisa che eventuali mansioni accessorie, non citate nel presente T.U., che l'Azienda riterrà utili ai fini produttivi e di miglioramento al servizio, saranno oggetto di confronto/ trattativa con il Sindacato ed i lavoratori interessati.

ART. 33-VALIDITÀ TEMPORALE E NORMA FINALE E DI RIMANDO

Il presente contratto ha validità dal 3 gennaio 2023 al 2 gennaio 2026.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente TU, fanno fede i precedenti contratti. Resta inteso che non potranno essere esercitate rivendicazioni economiche diverse, maggiori da quelle riconosciute con il presente contratto, per qualsivoglia titolo o ragione.

Sommario

ART. 1-RICEZIONE DELLE PREMESSE	2
PARTE NORMATIVA	2
ART. 2 -RELAZIONI INDUSTRIALI	2
ART. 3 -INCONTRI DI SETTORE	2
ART. 4 -VERBALE DI INCONTRO	3
ART. 5 -ASSEMBLEE	3
ART. 6 -RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA	3
ART. 7 -DECORRENZA, DURATA E INSCINDIBILITÀ DEL PRESENTE CONTRATTO. CONDIZIONI.	4
ART. 8 -MODIFICHE SIGNIFICATIVE DEL SERVIZIO DOVUTE A RIFORME DEI SERVIZI DI TPL 5	
ART. 9 –PERMESSI SINDACALI	5
ART. 10 –ALTRI PERMESSI	5
ART. 11 –DONAZIONE SANGUE	6
ART. 12 – VISITE MEDICHE	6
ART. 13 – PARI OPPORTUNITÀ, CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, TUTELA DI GENERE	6
ART. 14 –ORARIO DI LAVORO	6
ART. 15 –NASTRO LAVORATIVO	7
ART. 16 – TEMPI ACCESSORI / INVIO E RIENTRO	8
ART. 17 – RIPOSO PERIODICO	8
ART. 18 – RIPOSO FESTIVO / SANTO PATRONO	8
ART. 19 – ROTAZIONE NEI TURNI DI SERVIZIO	9
ART. 20 – MODIFICHE OCCASIONALI DEL PROGRAMMA QUOTIDIANO	9
ART. 21 – TURNO DISAGIATO	9
ART. 22 – CAMBI TURNI	9
ART. 23 – FERIE/CONGEDI	10

ART. 24 – SERVIZI RISERVATI, BUS SCOPERTO, SERVIZI ATIPICI, SERVIZI CON IMPIEGO NOTTURNO.	10
ART. 25 – RINNOVO PATENTE D E CQC E SCHEDA TACHIGRAFICA	11
ART. 26– TICKET RESTAURANT/INDENNITÀ SOSTITUTIVA.....	11
ART. 27 – REPERIBILITÀ.....	11
ART. 28 –VESTIARIO E INDUMENTI DI LAVORO.....	11
ART. 29 – COMMISSIONE PARITETICA.....	13
ART. 30 – SERVIZIO NOTTURNO.....	13
ART. 31 – INDENNITÀ DOMENICALE	13
ART. 32 -PARTE ECONOMICA.....	13
ART. 33-VALIDITÀ TEMPORALE E NORMA FINALE E DI RIMANDO	20

Letto, approvato e seduta stante sottoscritto in Cosenza 01 marzo 2023

l'Azienda

Le segreterie sindacali territoriali ed aziendali di
FILT-CGIL

FIT-CISL

ULTRASPORTI,

UGL-FNA

FAISA-CISAL,

CONF.A.I.L.-FAISA