

148/2014



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI REGGIO EMILIA
SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO
Via Paolo Borsellino, 40 - Tel. 0522/406100
E - mail: dpl-reggiomilia@lavoro.gov.it

n. 148/2014

Accordo Integrativo redatto ai sensi della L. 247/07 e successivi decreti di attuazione, DPCM 22/01/2013 e dell'art. 3. DPCM 19/02/2014 per i dipendenti della ditta **TRASPORTI INTEGRATI E LOGISTICA SRL**, con sede a Reggio Emilia (RE), nella Provincia di Reggio Emilia

CCNL: AUTOFERROTRANVIARI

Settore: TRASPORTI

N. Pagine: 19 (diciannove)

Depositato il: 27/10/2014

Dalla ditta TRASPORTI INTEGRATI E LOGISTICA SRL, nella persona di Chiara Giovanardi, con delega.

27 OTT. 2014





ACCORDO AZIENDALE DI 2° LIVELLO
TRA
TRASPORTI INTEGRATI E LOGISTICA SRL - SERVIZI E MANAGEMENT

E
LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE DI TIL SRL, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI FILT- CGIL, FIT-CISL, FAISA CISAL, UGL AUTOFERROTRANVIERI, USB LAVORO PRIVATO

Il giorno 01, del mese di Ottobre, dell'anno 2014, presso gli uffici della società TIL S.r.l., con sede in Reggio Emilia, Viale Trento Trieste n. 13, la Direzione Aziendale di TIL S.r.l., rappresentata dall'Amministratore Delegato Roberto Badalotti, dal Responsabile Esercizio Alfredo Ronzoni, dal Responsabile Affari Legali Dott.ssa Chiara Giovanardi e dal Responsabile Qualità Dott. Dimer Camparini

e
le Rappresentanze Sindacali Unitarie, rappresentate dai Sigg. Alfredo Iuorio, in qualità di Coordinatore, Maurizio Marmiroli, Marcó Condina, Alfeo James Soncini, Luca Pappani e Franca Ferretti

e
le Organizzazioni Sindacali Territoriali rappresentate da il Sig. Ciro Maiocchi, per FILT-CGIL, il Sig. Massimo Pastena, per FIT-CISL, il Sig. Vincenzo Miglino, per FAISA-CISAL, il Sig. GianBattista Bassi per UGL-AUTOFERROTRANVIERI, il Sig. Pasquale Tucci, per USB LAVORO PRIVATO riunitisi per addivenire alla stipula dell'accordo aziendale di secondo livello, dopo ampio confronto, concordano e sottoscrivono quanto segue:

PREMESSE

- TIL è una società di capitali controllata dal Consorzio ACT di Reggio Emilia e operante dal 1999 nel settore della mobilità collettiva di persone con particolare riferimento al noleggio di autobus per turismo, ai servizi per il trasporto scolastico mediante scuolabus, ai servizi di trasporto di persone a ridotte capacità motorie e a tutto quanto attiene il trasporto pubblico di linea e non, qualora strategicamente importante per lo sviluppo industriale dell'Azienda;
- TIL si è contraddistinta sul territorio provinciale per la riqualificazione dei servizi effettuati, attraverso un piano di investimenti che ha comportato un parziale rinnovo del parco autoveicoli, in modo particolare per ciò che concerne la flotte degli autobus adibiti al noleggio e degli scuolabus adibiti ai servizi scolastici;
- TIL svolge tutte le proprie attività in regime di libera concorrenza e, pertanto, si confronta continuamente con un mercato che è in continua evoluzione;
- TIL ha assunto un ruolo di rilievo nello studio di sistemi di mobilità alternativa, con particolare riferimento alla eco-sostenibilità, mettendo in pratica progetti di condivisione dell'automobile (car sharing), basati sull'utilizzo del veicolo elettrico con la formula del noleggio (econoleggio);

PREMESSO altresì che,

- il "core business" di TIL è, pertanto, il servizio di trasporto di viaggiatori su strada il quale, come è noto, ha carattere di stagionalità ovvero si sviluppa per la maggior parte entro l'anno scolastico (Settembre - Giugno), per ridursi drasticamente nel periodo restante;
- è fondamentale, al fine di raggiungere un equilibrio economico che consenta all'Azienda di confrontarsi con la concorrenza e che possa garantire una stabilità dei posti di lavoro e delle

DP
 Ferretti

 A

 Condina

Stampa circolare: "COMUNE DI BELLUNO" e "DIREZIONE POLITICA".
Stampa rettangolare: "OTT. 2014".

retribuzioni, avere un ciclo produttivo che sia a pieno regime nel periodo invernale, per poi contrarsi significativamente nel periodo estivo;

- è, pertanto, importante garantire la flessibilità necessaria al raggiungimento di tale scopo, anche attraverso la piena disponibilità delle prestazioni necessarie;
- TIL ha come primario obiettivo la soddisfazione del Cliente e persegue tale scopo attraverso un sistema di gestione Qualità avendone conseguito la certificazione;
- al fine di conseguire gli obiettivi suddetti si rende necessario addivenire al rinnovo dell'accordo di 2° livello, scaduto il 31/12/2010, riguardante "materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal c.c.n.l." (art. 1 a.n. 25 Luglio 1997) ed in modo particolare, in ambito economico, l'istituzione di un Premio di Risultato (art. 6 a.n. 25 Luglio 1997) volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'Azienda.

PREMESSO inoltre,

- che attraverso la stipula del presente accordo le parti intendono proseguire sul metodo condiviso già nel precedente accordo, che consente lo sviluppo di un sistema gestionale volto al progressivo miglioramento delle condizioni economiche e lavorative dei dipendenti di TIL, sempre in relazione ai servizi offerti alla clientela ed al continuo miglioramento delle relazioni cliente - Azienda, le quali si incentrano sul ruolo fondamentale del personale autista che, operando in "front-line", si trova molto spesso ad essere l'indiscusso protagonista del risultato finale del servizio stesso;
- che è intenzione delle parti darsi reciprocamente atto che l'impianto costituente il precedente accordo aziendale è tutt'ora di grande valore e che solo con alcuni inevitabili aggiustamenti, volti principalmente al miglioramento delle condizioni economiche e lavorative dei dipendenti, si possa giungere ad uno strumento importante per una crescita "sostenibile" dell'Azienda.

ART. 1 PREMESSE

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

ART. 2 DURATA

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso e avrà scadenza al 31 Dicembre 2017, mantenendo la sua validità, sia per la parte normativa che per la parte economica, sino al suo rinnovo, salvo disdetta di una delle due parti da comunicarsi mediante raccomandata a.r. con almeno tre mesi di preavviso. Tutto quanto disciplinato dal presente accordo entra in vigore, previo esito favorevole del referendum tra i lavoratori di cui alla clausola di riserva contrattuale, dal 01 Novembre 2014, senza pertanto produrre effetto retroattivo, ad eccezione di quanto stabilito dall'art. 15 (residenza di lavoro), dall'art. 23 (riconoscimento del buono pasto) che entra in vigore dal 01/10/2014, nonché di quanto stabilito dall'art. 16 (premio di risultato) che entra in vigore dal 01/01/2014, fatti salvi i criteri di decurtazione per i quali non esistono dati utilizzabili per il primo anno e che verranno applicati solo a decorrere dal premio di risultato di competenza anno 2015.

TITOLO I QUADRO GENERALE

ART. 3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente accordo viene sottoscritto in osservanza a quanto stabilito dall'art. 3 del C.C.N.L. 23 Luglio 1976, così come modificato dall'art. 3 a.n. 12 Luglio 1985, art. 1 e art. 6 a.n. 25 Luglio 1997 e dai C.C.N.L. autoferrotranvieri seguenti.

AVORO E DELLE POLITICHE
 27 OTT. 2014

TITOLO II PARTE ORGANIZZATIVA

ART. 4 ORARIO DI LAVORO

L'attuale C.C.N.L. in vigore fissa l'orario di lavoro in 39 ore settimanali, comprensive dei tempi accessori. Le parti convengono di calcolare il raggiungimento delle stesse su una media di 3 (tre) mesi. Ogni mese viene, comunque, erogato il pagamento della retribuzione mensile contrattualmente prevista dal C.C.N.L. autoferrotranvieri.

L'orario di lavoro massimo giornaliero, inteso come ore di guida effettive ovvero il valore del turno stabilito dalle disposizioni aziendali, è di ore 7,15.

Tutto quanto eccede le 7,15 ore giornaliere è prestazione straordinaria.

Tutto quanto eccede le 39 ore settimanali mediate su 3 mesi, al netto delle ore di flessibilità da corrispondere sulla base del succ. art. 6, è prestazione straordinaria.

I trimestri, entro i quali viene calcolata la media delle prestazioni lavorative, partono dal mese di Gennaio di ogni anno solare.

ART. 5 STRAORDINARI

Le prestazioni straordinarie eccedenti le 7,15 ore giornaliere sono retribuite con le maggiorazioni di seguito specificate:

FERIALE DIURNO	20%
FESTIVO DIURNO	40%
FERIALE NOTTURNO	50%
FESTIVO NOTTURNO	60%

Dette maggiorazioni vengono disposte in pagamento immediatamente nel mese di competenza.

Le prestazioni straordinarie eccedenti le 39 ore settimanali mediate su 3 mesi vengono, invece, retribuite con una maggiorazione forfettaria del 20%, detratta la maggiorazione già riconosciuta per la medesima prestazione straordinaria o parte di essa. Detta maggiorazione viene disposta in pagamento al termine del trimestre di competenza.

Resta inteso che la parte ordinaria della prestazione, eccedente le 39 ore settimanali mediate sui 3 mesi, viene accreditata quale R.O. (Recupero Ore) da inserire nella banca delle ore.

ART. 6 FLESSIBILITA'

Le parti, allo scopo di rispondere alle specifiche esigenze produttive aziendali, ed in particolare alla specificità del carico lavorativo che vede nel periodo invernale la massima concentrazione, con picchi estremi nei mesi di Aprile e Maggio, con una riduzione nel periodo estivo di oltre il 65%, concordano di ricorrere allo strumento della flessibilità dell'orario di lavoro. Il concetto di flessibilità deve essere inteso come la capacità del sistema - Azienda di sapersi adattare alle esigenze del servizio e della clientela.

Avere la forza di espandersi, quando richiesto, e di contrarsi, se necessario, significa infatti fondare le basi per la costruzione di una realtà aziendale che sia espressione di dinamismo e di credibilità, garanzia per la proprietà e per i dipendenti.

Quanto sopra costituisce un'opportunità per migliorare le condizioni di lavoro attraverso la tendenza alla riduzione dell'impegno lavorativo annuo a carico di ogni singolo dipendente e all'incremento delle ore nella "Banca Ore" per rispondere a specifiche personali esigenze quali, ad esempio, avere a disposizione un periodo estivo più lungo di congedo dal lavoro.

Ciò detto, ai fini del presente accordo, le parti convengono sulla necessità di introdurre un "monte ore" annuo di flessibilità pari a ore 80 (ottanta) che ogni dipendente (impiegati direzionali esclusi) con contratto a "full-time" di 39 ore, deve necessariamente riconoscere all'Azienda entro il periodo invernale di esercizio (Settembre-Giugno); per i dipendenti con contratti a "part-time" le

T
 Fenest
 3
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

ordine Manu

ore di flessibilità devono intendersi proporzionate alle ore contrattuali. I dipendenti sono, pertanto, obbligati, quando richiesto, e a seconda del tipo di servizio al quale sono assegnati, a corrispondere un adeguato grado di flessibilità affinché l'Azienda possa far conto del più alto numero di risorse al fine di contenere le prestazioni straordinarie a carico del singolo. Detta flessibilità verrà predisposta anche con l'obiettivo di ridurre complessivamente l'impegno lavorativo di ogni agente.
Il conteggio del monte ore di flessibilità che ogni dipendente matura durante il periodo invernale viene, perciò, azzerato al termine di suddetto periodo (mese di Giugno).

ART. 7 TURNI DI LAVORO

I turni di lavoro vengono, di norma, redatti due volte l'anno, ovvero all'inizio del servizio invernale e all'inizio del servizio estivo e saranno oggetto di confronto con le RSU. Per cause di forza maggiore, ovvero a seguito di acquisizioni o dimissioni di servizi oppure per imprevisti che si dovessero verificare all'interno dei due periodi sopra citati, sarà prerogativa dell'Azienda riorganizzare le turnazioni e comunicarle successivamente alle RSU per eventuali proposte migliorative.

I turni di lavoro vengono redatti rispettando le differenti tipologie di servizio e precisamente:

- Servizio scolastico;
- Servizio di linea urbano ed extraurbano;
- Servizio disabili e anziani.

ART. 8 ROTAZIONI E RIPOSI

SERVIZIO SCOLASTICO: rotazione 6+1 con 52 riposi annui, turni avvicendati secondo il programma scolastico e programmazione relativa alla flessibilità dei turni minibus aggiuntivi.

SERVIZIO DISABILI: rotazione 6+1 con 52 riposi annui turni avvicendati.

ALTRI SERVIZI: personale a disposizione con rotazioni a 52 riposi annui. Nella fattispecie i turni che comprendono il servizio di linea urbano ed extraurbano, su specifica e preventiva richiesta delle RSU da concordarsi di volta in volta, possono essere organizzati annualmente, con una tipologia di rotazione che preveda una sequenza di turni avvicendati a settimane alterne.

L'ufficio preposto alla programmazione dei turni di lavoro si attiverà fattivamente affinché venga garantita, il più possibile, un'alternanza delle prestazioni tale da evitare, se non sporadicamente, picchi delle prestazioni stesse in capo allo stesso lavoratore (art. 6 a.n. 27 Novembre 2000).

Per quanto concerne la rotazione a 52 riposi resta inteso che la giornata di riposo coincide con la Domenica, salvo diverse eccezioni avanzate dal lavoratore da concordarsi di volta in volta con il medesimo e previo accordo con le RSU.



Quanto disposto al precedente paragrafo non si applica agli autisti facenti parte il gruppo noleggiati, per i quali la giornata di riposo può non coincidere con la Domenica. Per costoro vige, infatti, la normativa contemplata dal reg. CE n. 561/2006 e s.m.i. .

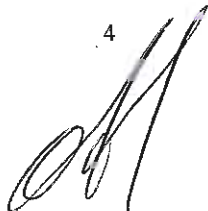
ART. 9 RIMANDATO RIPOSO

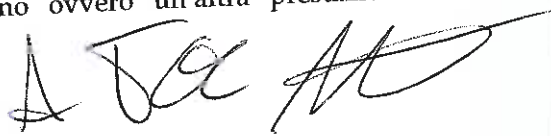
Il dipendente, al quale viene rimandato il riposo, ha diritto ad un riconoscimento di una indennità, accreditata quale R.O., pari al 25% del valore del turno che dovrà effettuare, e comunque non inferiore al suo orario contrattuale giornaliero desunto sulla base della rotazione stabilita. Tale indennità non è riconosciuta se il dipendente, al quale è stato rimandato il riposo, viene disposto sul servizio di Noleggio, ovvero di linea Gran Turismo.

ART. 10 GESTIONE DELLA DISPOSIZIONE

Entro la mattina del giorno antecedente il servizio, vengono esposti i turni di lavoro con l'indicazione del riferimento numerico del turno e di eventuali prestazioni occasionali aggiuntive (es. noleggi ovvero uscite didattiche). Anche al turno che identifica il servizio scolastico con capolinea a Reggio Emilia può essere legato un altro turno ovvero un'altra prestazione

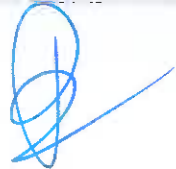









27 OTT. 2014
FELLE POLIZIA













NO DEL LAVORO E DELLE ATTIVITÀ
 27 OTT. 2014

occasionale. Il personale è obbligato ad accertarsi giornalmente del programma di lavoro assegnatogli.

Per quanto concerne i servizi occasionali, l'Azienda si impegna a darne avviso telefonico al personale, mediante l'invio di SMS, nel più breve tempo possibile.

A tal fine è d'obbligo che il personale sia raggiungibile attraverso il telefono aziendale almeno per un periodo pari al nastro lavorativo massimo (11 ore) ed entro la fascia 6,30-21,00 (esempio turno che inizia alle ore 7,00 raggiungibilità telefonica sino alle ore 18,00; turno che inizia alle ore 13,00 raggiungibilità telefonica dalle ore 10).

Pertanto, è cura di ogni dipendente assicurarsi sulla funzionalità del telefono aziendale (carica attiva, etc.), per il periodo compreso nel nastro lavorativo massimo (11 ore) ovvero per il periodo che comprende il nastro lavorativo effettivo.

ART. 11 CAMBI TURNO

I cambi turno tra gli agenti sono ammessi, in linea di principio, senza alcuna limitazione. Tuttavia, al fine di ottimizzare l'organizzazione del servizio e distribuire equamente il carico lavorativo tra le risorse, gli agenti interessati al cambio dovranno presentare apposita richiesta scritta il più rapidamente possibile a seguito della pubblicazione in bacheca dei turni giornalieri. L'Azienda, fatte le opportune valutazioni, si riserva, a suo insindacabile giudizio, di accordare o meno la richiesta di cambio turno presentata e di comunicarlo agli agenti nel più breve tempo possibile.

ART. 12 NASTRO LAVORATIVO

Di norma l'impegno giornaliero per l'esecuzione della prestazione lavorativa dei servizi automobilistici, sia ordinaria sia comprensiva della flessibilità, non deve superare il nastro di:

- a. contratti a "full time": 11 ore
- b. contratti a "part time" con prestazioni inferiori alle 4 ore, come di seguito stabilito: relativamente al servizio urbano ed extraurbano, con esclusione del servizio scolastico, l'impegno giornaliero per l'esecuzione della prestazione lavorativa inferiore alle 4 ore, sia ordinaria che comprensiva della flessibilità, non deve superare il nastro di 7 ore.

Qualora ciò non avvenisse verrà riconosciuto un "cosiddetto "supero nastro" pari al 40% della prestazione eccedente le 11 ore, per quanto concerne il punto a., e le 7 ore per quanto riguarda il punto b..

Detta prestazione verrà accreditata quale R.O..

Il "supero nastro" si applica esclusivamente per i seguenti servizi:

- servizi di TPL;
- servizi scolastici e disabili, qualora il turno di lavoro sia misto (scolastico/ disabili + TPL).

Il "supero nastro" non si applica per tutti gli altri servizi.

ART. 13 TURNI PART-TIME

Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di migliorare complessivamente l'organizzazione del lavoro, gli eventuali turni del servizio TPL predisposti per il personale a part-time possono comprendere una interruzione, tra un parte e l'altra del turno medesimo, pari ad un massimo del 40% del valore del turno.

Per quanto riguarda il servizio scolastico, sono ammessi turni a part-time con un contrattuale minimo di 3h e 20 min., che comprendano la prima corsa del mattino e il rientro del mezzogiorno (impegno indicativo ore 7.00-14.00).

ART. 14 NOLEGGI E USCITE DIDATTICHE

14.1 Noleggi

Per servizi di noleggio s'intendono quelle tipologie di servizi per i quali sono impiegati autobus specifici e che richiedono una particolare professionalità legata alla conoscenza dei mezzi suddetti,

5

alla domestichezza nell'individuazione delle mete turistiche e alla capacità di relazioni interpersonali con il cliente.

I servizi di noleggio vengono, perciò, di norma eseguiti da personale prescelto. Possono essere, saltuariamente, impiegati sui servizi di noleggio autisti che l'Azienda ritenga idonei a tale scopo.

Le diarie accreditabili per i servizi di noleggio sono stabilite nella successiva tavola sinottica.

I servizi di noleggio sono suddivisi per tipologie, a seconda delle percorrenze e delle destinazioni, così specificate:

TIPOLOGIA DIARIA	SPECIFICAZIONE	VALORE
1	Impegno inferiore a 9 ore e km totali inferiori a 100	NESSUNA
2	Impegno inferiore a 9 ore e km totali superiori a 100	€ 0,060/km
3	Impegno superiore a 9 ore e km totale inferiori a 100	€ 0,060/km
4	Impegno superiore a 9 ore e km totale superiori a 100	€ 0,060/km + € 35,00/gg
5	Servizi più giorni ITALIA	€ 0,060/km + € 45,00/gg i primi 4 giorni; i restanti € 35,00 giorno
6	Servizi più giorni ESTERO	€ 0,060/km + € 45,00/gg i primi 4 giorni; i restanti € 35,00 giorno
7	Secondo autista FRONTIERA	€ 50,00/ ogni viaggio
8	Secondo autista a SEGUITO in giornata	Come 4 con la suddivisione dei km con 1° autista
9	Secondo autista a SEGUITO più giorni ITALIA / ESTERO	Come 1° autista con la suddivisione dei km.
10	Linee GT da C.MONTI (doppio agente)	€ 71,00/gg
11	Linee GT da REGGIO (doppio agente)	€ 56,00/gg
12	Linee GT da REGGIO (agente unico)	€ 71,00/gg

Inoltre, si specifica che per particolari servizi verranno applicate le seguenti condizioni:

- Rientro dopo le ore 24 con partenza prima delle ore 15: il tempo in eccedenza viene accreditato in R.O.;
- Rientro dopo le ore 4 con partenza prima delle ore 15 del giorno precedente: si raddoppia la diaria spettante e si accredita il tempo eccedente in R.O.;
- Rimborso a piè di lista del pasto: Italia € 23,00; Estero €30,00;
- Linee GT: la diaria comprende anche il pasto.

14.2 Uscite Didattiche

Per uscite didattiche s'intendono quei servizi occasionali e/o programmati che si compiono entro gli orari di non effettuazione dei trasporti scolastici (fascia 9-12) per i quali vengono impiegati mezzi già adibiti a trasporto scolastico. Le ore di lavoro accreditabili per l'esecuzione di una uscita didattica vengono calcolate sulla base dei seguenti parametri:

- ore di impegno: 40% della differenza tra orario termine servizio e di inizio servizio detratte le ore di guida come di seguito calcolate;
- km percorsi: km dalla rimessa alla destinazione e viceversa;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

MINISTERO
DELL'E
PUBBLIC
SOSTAN
17 OTT 2014

velocità commerciale:

- per i servizi svolti prevalentemente in ambito cittadino o Comunale 23 km/h ;
 - per i servizi svolti prevalentemente in ambito interurbano: pianura e pedecollina 35km/h; Montagna 28km/h;
- ore di guida: km percorsi/velocità commerciale;
- ore da accreditarsi: ore di impegno + ore di guida.

Qualora il servizio preveda più riprese nell'ambito delle ore d'impegno, vengono considerate d'ufficio 3,10 ore di lavoro. Affinché si verifichi tale condizione, il numero delle riprese del servizio occasionale, indipendentemente dai km percorsi, deve essere uguale o superiore a 6. A tal fine si definisce "ripresa" la ripresa della guida dopo una sosta di almeno 10 minuti, tra una corsa e l'altra.

Servizio Reggio Children: per quanto concerne il servizio speciale denominato Reggio Children, che si effettua, di norma, nell'ambito cittadino, verrà considerato a "forfait" l'80% delle ore complessive di impegno.

ART. 15 RESIDENZA DI LAVORO

Fermo restando quanto recita in merito il R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148, tutto il personale ha la residenza lavorativa nel Comune di Reggio Emilia, presso la sede della società, e si reca sul posto di lavoro con mezzi propri e a proprie spese. In considerazione del fatto che l'Azienda opera sul tutto il territorio provinciale, con servizi che hanno origine e terminano in altre località, prima dell'inizio dell'esercizio invernale, vengono stabilite le disposizioni temporanee del personale autista sui servizi esterni da Reggio Emilia.

Qualora, per esigenze di servizio, esclusivamente durante il periodo invernale, il personale venga disposto temporaneamente su luoghi di lavoro diversi rispetto a quelli stabiliti, ovvero parte del turno di lavoro sia conclusa in luogo differente, verrà riconosciuta a detto personale, a titolo di indennità di rimborso spese sostenute, omnicomprensiva di qualsiasi ulteriore indennità pretesa o presunta anche relativa al passato, una somma per ogni km percorso Luogo di lavoro disposto - Reggio Emilia e viceversa, pari ad Euro 0,30.

Inoltre esclusivamente al personale identificato dall'Azienda e assegnato alle sostituzioni temporanee sui servizi esterni verrà corrisposto un ulteriore rimborso forfettario pari ad Euro 7,00 per ogni giorno di sostituzione.

Resta inteso che l'Azienda, per sopraggiunte esigenze di servizio ovvero per ragioni organizzative e produttive, può variare il luogo di lavoro dandone preventiva comunicazione al personale interessato.

TITOLO III PARTE ECONOMICA

ART. 16 PREMIO DI RISULTATO

Ai sensi degli artt. 1 e 6 dell'a.n. 25 Luglio 1997, al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, viene riconosciuto al personale, quale riscontro economico dell'ottenimento degli obiettivi prefissati e dei risultati conseguiti, certi e misurabili, un premio di risultato il cui ammontare complessivo viene determinato sulla base del risultato del conto economico. Il premio, inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali, costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale. L'indice a cui far riferimento è il M.O.L. (Margine Operativo Lordo). Detto risultato si ottiene sottraendo ai ricavi (fatturato di competenza, proventi vari della gestione caratteristica) i costi industriali e dei servizi e i costi diretti (personale, quote fondi rischi e adeguamento fondo TFR.), nonché i costi generali gestionali. Garante della corretta determinazione del MOL derivante dalle attività di trasporto, (noleggi, scolastici, disabili, linea, gestione della sosta) è il Collegio Sindacale, in seno al Consiglio di Amministrazione di TIL.

Luca Manno

Il monte premio di risultato, pari ad un minimo del 13%=tredicipercento del MOL [EBITDA = earnings (utile), bifore (prima), interest (interessi), taxation (tasse), depreciation (svalutazioni), ammortisation (ammortamenti)], incrementabile di anno in anno anche sulla base degli effettivi miglioramenti dei risultati nel suo complesso e previo accordo tra le parti, omnicomprensivo dell'emolumento lordo e degli oneri riflessi relativi, verrà suddiviso per quote (70% al personale viaggiante; 24% agli impiegati direzionali; 6% al personale officine) e da queste verrà detratto il valore dei "buoni mensa" erogati ex art. 23 al personale nell'esercizio di competenza (pro quota). Il risultato verrà integralmente distribuito al personale dipendente sulla base dei seguenti criteri oggettivi:

• **PERSONALE VIAGGIANTE (70% del monte premio complessivo)**

a) **ASSENZE IN SERVIZIO (escluso ferie, RO, maternità, PS) max. 80%**

giorni assenza	fattore moltiplicativo (A)	n° eventi assenza (N)	fattore moltiplicativo (B)
			$N \times N / 100$
0	1,12	1	0,01
<=8gg	1,00	2	0,04
9	0,96	3	0,09
10	0,95	4	0,16
11	0,93	5	0,25
12	0,90	6	0,36
13	0,87	7	0,49
14	0,84	8	0,64
15	0,80	9	0,81
16	0,76		
17	0,72		
18	0,68		
19	0,64		
20	0,60		
21	0,56		
22	0,53		
23	0,50		
24	0,47		
25	0,44		
26	0,41		
27	0,38		
28	0,35		
29	0,32		
30	0,29		
31	0,26		
32	0,23		
>=33	0,20		

Totale fattore moltiplicativo premio base ASSENZE: A - B

Roberto Manu



7 OTT. 2014

b) ORE FLESSIBILITA' max. 70%

ore flessibilità	fattore moltiplicativo
n°	
>=120	1,17
<119,100>	1,12
<99,90>	1,05
<89,80>	1,00
<79,70>	0,83
<69,60>	0,76
<59,50>	0,70
<49,40>	0,60
<39,30>	0,45
<30	0,30

Per i part time il quantitativo di ore di flessibilità verrà riparametrato sulla base dell'orario contrattuale effettivo.

c) SINISTRI PASSIVI max. 80%

sinistri passivi (EVENTI)	fattore moltiplicativo	danni passivi (COSTO in EURO)	fattore moltiplicativo (A) x (B)
n°		Euro	
0	1,05	0	1,05
1	1,00	<1,2499>	1,00
2	0,95	<2500,3499>	0,75
3	0,77	<3500,4999>	0,50
4	0,53	<5000,6499>	0,35
5	0,30	>6500	0,20
6	0,20		

Totale fattore moltiplicativo premio base SINISTRI PASSIVI : A x B

A fronte dell'applicazione del suddetto criterio oggettivo di decurtazione del premio di risultato, l'Azienda rinuncia espressamente alla facoltà di rivalersi sul proprio personale per i danni causati ai beni aziendali ai sensi dell'art. 38 R.D. n. 148/1931, derogando, pertanto, alla normativa sul risarcimento danni di cui all'a.n. del 26/04/2013.

*g p
ferretti*

A

9

[Handwritten signatures]

Roberta Manno

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

27 OTT. 2014
 DIREZIONE REGIONALE
 POLIZIA DI STATO
 REGIONE EMILIA-ROMAGNA

[Handwritten signature]

SANZIONI DISCIPLINARI max. 80%

SANZIONI IRROGATE							
censura	fattore moltiplicativo	multa	fattore moltiplicativo	sospensione	fattore moltiplicativo	retrocessione	fattore moltiplicativo
n°		n° ore		n° gg		n°	
0	1,00	0	1,00	0	1,00	0	1,00
1	0,90	4	0,90	1	0,70	1	0,20
2	0,80	8	0,80	2	0,45		
3	0,60	12	0,60	3	0,20		
4	0,40	16	0,40				
5	0,20	20	0,20				

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

I singoli fattori moltiplicativi vengono applicati separatamente

e) DISPONIBILITA' IN SERVIZIO max. 50%

rifiuti	fattore moltiplicativo	accettazioni	fattore moltiplicativo
n°		n°	
0	1,00	0	1,00
1	1,00	1	1,00
2	1,00	2	1,00
3	0,93	3	1,00
4	0,91	4	1,00
5	0,88	5	1,00
6	0,84	6	1,00
7	0,80	7	1,02
8	0,76	8	1,04
9	0,72	9	1,06
10	0,67	10	1,08
11	0,62	11	1,10
12	0,56	12	1,12
>=13	0,50	13	1,14
		14	1,16
		15	1,18
		16	1,20
		17	1,22
		18	1,24
		19	1,26
		20	1,28
		>=21	1,30

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Totale fattore moltiplicativo premio base DISPONIBILITA' IN SERVIZIO: A x B

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

• **INTEGATI DIREZIONALI 24% del monte premio complessivo**

a) **ASSENZE IN SERVIZIO (escluso ferie, RO, maternità, PS) max. 80%**

giorni assenza	fattore moltiplicativo (A)	n° eventi assenza (N)	fattore moltiplicativo (B)
			N x N /100
0	1,15	1	0,01
<=4gg	1,00	2	0,04
5	0,95	3	0,09
6	0,93	4	0,16
7	0,90	5	0,25
8	0,87	6	0,36
9	0,83	7	0,49
10	0,79	8	0,64
11	0,75	9	0,81
12	0,71		
13	0,66		
14	0,61		
15	0,56		
16	0,51		
17	0,46		
18	0,41		
19	0,35		
20	0,29		
21	0,27		
22	0,25		
23	0,23		
24	0,21		
25	0,20		

Totale fattore moltiplicativo premio base ASSENZE: A - B

b) **SANZIONI DISCIPLINARI fino al 100%**

SANZIONI IRROGATE							
censura	fattore moltiplicativo	multa	fattore moltiplicativo	sospensione	fattore moltiplicativo	retrocessione	fattore moltiplicativo
n°		n° ore		n° gg		n°	
0	1,00	0	1,00	0	1,00	0	1,00
1	0,90	4	0,60	1	0,40	1	0,00
2	0,80	8	0,30	2	0,0		
3	0,60	12	0,00				
4	0,40						
5	0,20						
6	0,00						

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

I singoli fattori moltiplicativi vengono applicati separatamente

c) PARAMETRI RETRIBUTIVI

parametro	fattore moltiplicativo
fino a 175	1,00
fino 193	1,10
fino a 230	1,20
250	1,25
250-Q	1,35

d) RISPETTO VALORI OBIETTIVO

valore obiettivo	parametro	fattore moltiplicativo
POSITIVO	fino a 175	1,1
	fino 193	1,2
	fino a 230	1,3
	250	1,35
	250-Q	1,4
NEGATIVO	fino a 175	0,9
	fino 193	0,8
	fino a 230	0,7
	250	0,6
	250-Q	0,6

• OFFICINE 6% del monte premio complessivo

a) ASSENZE IN SERVIZIO (escluso ferie, RO, maternità, PS) max. 80%

giorni assenza	fattore moltiplicativo (A)	n° eventi assenza (N)	fattore moltiplicativo (B)
			$N \times N / 100$
0	1,12	1	0,01
<=8gg	1,00	2	0,04
9	0,96	3	0,09
10	0,95	4	0,16
11	0,93	5	0,25
12	0,90	6	0,36
13	0,87	7	0,49
14	0,84	8	0,64

K/B

A. Ferrero

Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature and the name "Cordine Manno".

Handwritten signature in blue ink at the top right.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Cordine Manno

15	0,80	9	0,81
16	0,76		
17	0,72		
18	0,68		
19	0,64		
20	0,60		
21	0,56		
22	0,53		
23	0,50		
24	0,47		
25	0,44		
26	0,41		
27	0,38		
28	0,35		
29	0,32		
30	0,29		
31	0,26		
32	0,23		
>=33	0,20		

Totale fattore moltiplicativo premio base ASSENZE: A - B

b) SANZIONI DISCIPLINARI fino al 100%

SANZIONI IRROGATE							
censura	fattore moltiplicativo	multa	fattore moltiplicativo	sospensione	fattore moltiplicativo	retrocessione	fattore moltiplicativo
n°		n° ore		n° gg		n°	
0	1,00	0	1,00	0	1,00	0	1,00
1	0,90	4	0,60	1	0,40	1	0,00
2	0,80	8	0,30	2	0,0		
3	0,60	12	0,00				
4	0,40						
5	0,20						
6	0,00						

I singoli fattori moltiplicativi vengono applicati separatamente

c) PARAMETRI RETRIBUTIVI

parametro	fattore moltiplicativo
fino a 175	1,00
fino 193	1,10
fino a 230	1,20
250	1,25
250-Q	1,35

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

d) RISPETTO VALORI OBIETTIVO

valore obiettivo	parametro	fattore moltiplicativo
	POSITIVO	fino a 175
fino 193		1,2
fino a 230		1,3
250		1,35
250-Q		1,4
NEGATIVO	fino a 175	0,9
	fino 193	0,8
	fino a 230	0,7
	250	0,6
	250-Q	0,6

Non potranno vantare alcun diritto di percepire il premio coloro i quali non risultino in forza all'Azienda all'atto dell'erogazione del premio: stabilita la base annua del premio erogabile in relazione ai parametri precedentemente menzionati, il premio spettante sarà in ragione di 365/365 degli effettivi giorni di servizio.

Resta inteso che l'erogazione del premio di risultato è subordinata all'ottenimento di un risultato di segno positivo dopo la detrazione dell'Irap dalla voce "utile prima delle imposte/tasse".

ART. 17 GRATIFICA NATALIZIA

L'erogazione della gratifica natalizia per i dipendenti avverrà nei modi e nelle misure di seguito specificate:

limite massimo: € 258,00 ogni dipendente per ogni anno;

gratifica natalizia base: € 80,00 per ogni dipendente;

gratifica natalizia aggiuntiva: € 178,00.

Modalità di erogazione della gratifica aggiuntiva: € 40,00 per ogni anno intero di servizio (1/1-31/12) sino alla concorrenza di complessivi € 258,00 (€ 80,00 base + € 178,00 per anzianità).

Ai lavoratori in forza alla data dell'erogazione della gratifica, l'Azienda consegnerà i buoni di acquisto di generi alimentari o altro, corrispondenti all'entità maturata ed acquisita.

Al solo personale con mansioni impiegatizie, in considerazione delle consuetudini già in essere relative alla massa vestiario, verrà erogato annualmente, per ogni anno intero di servizio maturato (1/1-31/12), un importo pari ad € 73,00 sotto forma di buoni di acquisto di generi alimentari od altro, i quali andranno a sostituire *in toto* quelli precedentemente erogati a titolo di massa vestiario; l'importo di tali buoni andrà a sommarsi alla "gratifica base" ed alla "gratifica aggiuntiva" eventualmente maturata, comunque sempre entro il limite massimo annuale di € 258,00.

TITOLO IV CLAUSOLE SOCIALI

ART. 18 INIDONEI

L'Azienda, previa analisi da effettuarsi caso per caso, si impegna a garantire a coloro i quali si ritrovino temporaneamente inabili al lavoro, sia per gravi motivi di salute documentabili a mezzo visita all'ufficio sanitario compartimentale di RFI di Bologna, sia per sospensione della patente di guida a seguito di sinistro accaduto in servizio, una differente mansione per un massimo di complessivi mesi 6 (sei) continuativi. Nel caso in cui, in tale data, vi fosse più di una unità nelle

JP

A
Lombardi

[Signature]

[Signature]
Lombardi Marco

[Signature]

[Signature]

CG

[Signature]

medesime condizioni, le parti si incontreranno per ricercare idonee soluzioni ai problemi che si presenteranno.

ART. 19 RINNOVO PATENTE

Il costo del rinnovo patente resta a carico dell'Azienda se effettuato presso l'autoscuola con la quale l'Azienda ha stipulato una convenzione.

ART. 20 PARAMETRO AUTISTI

Precisando che gli autisti assunti con parametro 140 già percepiscono una retribuzione rapportata al parametro 158 (con superminimo assorbibile), dopo 54 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato, detto personale verrà avanzato in modo automatico sempre con le medesime modalità di assorbimento sopra richiamate.

ART. 21 POSIZIONE DELLE DIPENDENTI IN MATERNITA'

Premesso che la Legge Moratti n. 53/2003 sancisce la possibilità di iscrivere alla scuola materna i bambini che compiono i tre anni di età entro il 30 aprile dell'anno scolastico di riferimento, anticipando in tal modo la facoltà d'iscrivere i bambini già all'età di 28 mesi compiuti, fino alla data di iscrizione del bambino alla scuola materna, che ai sensi della succitata Legge l'Azienda riconosce essere fissata a 28 mesi compiuti di età del bambino, la lavoratrice madre:

- ha diritto al riconoscimento del Premio di Risultato, di cui all'art. 17, senza subire decurtazione alcuna, non concorrendo il così esteso periodo di maternità ad una riduzione del premio di risultato raggiunto;
- non sussiste l'obbligo per la lavoratrice madre di prestare le 80 ore di flessibilità necessarie per poter concorrere al premio di risultato, richiedendosi, tuttavia, alla stessa quel minimo di elasticità e collaborazione indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ha diritto al riconoscimento di turni di servizio terminanti entro le ore 18.00, fatti salvi eventuali diversi accordi, sollecitati dalla lavoratrice, che potranno intercorrere di volta in volta tra l'Azienda e la medesima lavoratrice madre.

In caso di coppie di dipendenti in cui entrambi siano alle dipendenze dell'Azienda ed abbiano un figlio in comune, fino alla data di iscrizione del bambino alla scuola materna, che ai sensi della Legge Moratti n. 53/2003 l'Azienda riconosce essere fissata a 28 mesi compiuti di età del bambino, per entrambi:

- non sussiste l'obbligo di prestare le 80 ore di flessibilità necessarie per poter concorrere al premio di risultato, richiedendosi, tuttavia, agli stessi quel minimo di elasticità e collaborazione indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 22 COMPOSIZIONE DELLE VERTENZE

Le RSU e le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano, in merito ad eventuali problemi di carattere interpretativo aventi per oggetto una qualunque materia disciplinata dal presente accordo, a promuovere un confronto con l'Azienda volto a definire la questione e a risolverla.

In merito ad eventuali controversie di carattere individuale relative a materie disciplinate dal presente accordo, ciascuna sigla sindacale, firmataria del presente accordo, si impegna a procedere ad un primo tentativo di risoluzione a livello aziendale.

ART. 23 REGOLAMENTAZIONE DELLA MENSA - RICONOSCIMENTO DEL BUONO PASTO

Dal momento che una buona parte di lavoratori è impossibilitata, per gli orari o per i luoghi di lavoro assegnati, ad usufruire del servizio mensa convenzionato, l'Azienda, con il presente articolo, riconosce, a favore di tutti i dipendenti, l'erogazione di buoni pasto, con le modalità e alle condizioni di seguito indicate.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Lombardi Moneta' in blue ink.]

Nel mese di Ottobre 2014 l'Azienda riconosce, pertanto, ad ogni dipendente presente al lavoro un "buono pasto" di Euro 5,29/gg, pari al valore massimo riconosciuto dalle norme che regolano la materia.

Resta inteso che il suddetto buono è alternativo all'eventuale pasto consumato nelle mense convenzionate con l'Azienda e, pertanto, non verrà erogato nelle giornate in cui il lavoratore ha usufruito del servizio mensa.

I buoni pasto verranno consegnati ai lavoratori il mese successivo a quello di competenza.

Tutti i buoni pasto relativi al mese di competenza non verranno riconosciuti al lavoratore al verificarsi delle seguenti condizioni:

1. qualora nel mese di competenza il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia per più di 2 giorni;
2. qualora nel mese di competenza il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno, se però consecutivo a 2 (o più) giorni di assenza per malattia nel mese precedente, con esclusione dal calcolo degli eventuali giorni festivi intermedi;
3. qualora nel mese di competenza il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per 2 soli giorni, se però consecutivi a 1 (o più) giorni di assenza per malattia nel mese precedente, con esclusione dal calcolo degli eventuali giorni festivi intermedi;
4. qualora nel mese di competenza il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il giorno ricade all'interno di un periodo considerato "di ponte" (si intende per ponte anche il periodo intercorrente tra natale/capodanno/epifania ed il periodo tra 25 aprile e 1 maggio);
5. qualora nel mese di competenza il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il giorno di malattia coincide con lo stesso giorno per il quale il lavoratore aveva inoltrato apposita richiesta di ferie/RO, non accettata dall'Azienda;
6. qualora nel mese di competenza il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il giorno di malattia avviene nel mese di Maggio (applicabile solo al personale autista).

Resta inteso che i seguenti casi esauriscono completamente il "bonus" dei 2 giorni di assenza per malattia al mese oltre il quale non verrà riconosciuto alcun buono pasto:

1. l'assenza per malattia anche di un solo giorno qualora il suddetto giorno coincida con una giornata alla quale al lavoratore era stato assegnato un turno con flessibilità (es. turno scolastico + minibus; turno standard di circa 6.30 per full time o di circa 3.20 per part time + qualsiasi altro turno o parte di turno che ne incrementi il valore orario), a meno che lo stesso lavoratore non recuperi tale giornata con lo svolgimento di un ulteriore turno di flessibilità assegnato dall'Azienda entro il giorno 5 del mese successivo a quello in cui si è verificata l'assenza per malattia;
2. l'assenza per malattia anche di un solo giorno qualora il suddetto giorno sia immediatamente precedente o successivo ad un periodo di festività, ferie o RO;
3. l'assenza per malattia anche di un solo giorno se il giorno di malattia avviene nel mese di Aprile o in altri specifici periodi di maggior richiesta di servizi di noleggio previamente comunicati dall'Azienda, come ad esempio il periodo dei Viaggi della Memoria (applicabile solo al personale autista).

Resta, altresì, inteso che il buono pasto giornaliero non verrà riconosciuto:

1. ai lavoratori che quel giorno abbiano effettuato un turno part time con orario che ricada esclusivamente nel periodo antecedente alle ore 12.00 o successivo alle ore 14.00;
2. ai lavoratori assegnati ad un turno di noleggio autobus, per i quali è già previsto il rimborso del pasto mediante presentazione di apposita "nota spese".

Le RSU avranno facoltà di accedere a tutti i dati, documenti e fogli di lavoro utilizzati dall'Azienda per l'effettuazione del calcolo mensile per l'attribuzione dei buoni pasto.

Le parti concordano che il riconoscimento dei buoni pasto alle condizioni sopra indicate avverrà in via sperimentale per il periodo di un anno a decorrere dal 01/10/2014. L'applicazione dell'art. 23

proseguirà anche per gli anni successivi solo qualora le parti non rilevassero particolari eccezioni, tali da richiedere una ulteriore rinegoziazione.

In ordine alla regolamentazione della mensa convenzionata con l'Azienda, le parti concordano che la parte economica a carico del lavoratore venga stabilita in un importo pari al 25% dell'ammontare del costo del pasto.

ART. 24 RELAZIONI SINDACALI

In tema di relazioni sindacali, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti convengono che positivi rapporti tra l'Azienda e le OO.SS. siano alla base di un armonico sviluppo imprenditoriale che non può prescindere dalla soddisfazione delle risorse umane.

Le parti, pertanto, consapevoli delle prerogative dei rispettivi ruoli, si impegnano a fondare dette relazioni sul rispetto reciproco affinché venga salvaguardato un positivo clima aziendale e sia favorito il dialogo attraverso il quale ingenerare proficui elementi, forieri di produttività, sicurezza e qualità.

Pertanto, ferme restando le prerogative del C.C.N.L. autoferrotranviari, l'Azienda s'impegna a fornire alle OO.SS. una puntuale informazione sulle politiche formative e sull'andamento del bilancio, nei limiti degli strumenti tecnici a disposizione, in modo particolare per ciò che concerne le eventuali ricadute sulle condizioni di lavoro dei dipendenti.

ART. 25 RECEPIMENTO DISPOSIZIONI LEGGE 146/90 E SUCCESSIVE MODIFICHE

In relazione a quanto disposto dalla legge 146/90 e successive modifiche sui servizi minimi da garantire in caso di sciopero, le parti convengono quanto segue:

servizio scolastico: garantito il trasporto casa-scuola e viceversa; non garantiti servizi complementari (es. uscite didattiche);

servizi disabili: garantito;

servizio di linea urbano ed extraurbano: si recepisce quanto stabilito dall'Ente/Società concedente/affidante;

servizio di noleggio: vista la particolare natura del servizio, ove il rapporto diretto con la clientela non avviene mediante contratti di medio-lungo periodo ma attraverso un lenta fidelizzazione, si conviene che, in caso di sciopero, vengano garantiti tutti i servizi prenotati. L'Azienda, 5 giorni prima della giornata di sciopero, si impegna a garantire esclusivamente i servizi già acquisiti a quella data. A tal scopo l'Azienda, pertanto, s'impegna a fornire alle RSU firmatarie del presente accordo idonea documentazione.

ART. 26 REGOLAMENTAZIONE PART-TIME

Le parti, in armonia con le esperienze già congiuntamente portate a termine in materia di occupazione femminile con contratto di part-time, si impegnano a favorire ed incentivare tale diffusione tra i dipendenti, purché venga salvaguardata la complessiva struttura aziendale in relazione al rapporto n° servizi erogati / n° personale in forza.

Pertanto si conviene che le richieste di trasformazione di rapporti di lavoro dal full-time a part-time debbano essere soddisfatte, previa attenta valutazione di quanto tali richieste possano influire sull'organizzazione del lavoro.

La valutazione delle domande verrà effettuata tenendo in considerazione le seguenti priorità:

- Data della richiesta del dipendente;
- Tipologia del servizio ricoperto dal dipendente;
- Ripercussioni sul servizio;
- Prioritarie motivazioni personali documentabili;
- Numero dei part-time già in essere.

Resta inteso che, in caso di assunzione di personale a part-time, verranno prima soddisfatte eventuali richieste pendenti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Luciana Manno

[Handwritten signature]

ISTEHO
27 OTT 2014

ART. 27 ANTICIPO DEL T.F.R.

L'Azienda riconosce a favore dei dipendenti che abbiano almeno 24 mesi di servizio alla data di presentazione della richiesta, la possibilità di ottenere un anticipo fino al 70% del TFR maturato al 31/12 dell'anno precedente indicato alla voce F03 della busta paga, senza la necessità che ricorrano particolari condizioni giustificative e senza produrre documentazione alcuna.

Resta inteso che la somma indicata alla voce F03 della busta paga è da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e, quindi, soggetta alle trattenute fiscali previste per legge (tassazione separata).

ART. 28 ANTICIPO QUOTA 14° MENSILITA'

Le parti convengono che, a seguito di richiesta scritta da inoltrare alla Direzione Aziendale entro e non oltre il 10 Gennaio, al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda concede la corresponsione nella busta paga del mese di Febbraio di una quota della 14° mensilità pari ad € 400,00 a titolo di anticipo della 14° mensilità erogabile nel mese di Luglio dello stesso anno.

ART. 29 RINNOVO CARTA QUALIFICAZIONE CONDUCENTE TRASPORTO PERSONE (CQC D):

Il costo del corso di formazione periodica per il rinnovo della carta qualificazione conducente per trasporto persone (CQC D) resta a carico dell'Azienda, spese vive escluse, solamente se effettuato presso l'autoscuola con la quale l'Azienda ha stipulato apposita convenzione.

ART. 30 CANONE NOLEGGIO PORTER/EDYONE ELETTRICO

L'Azienda riconosce ai propri dipendenti la possibilità di prendere a noleggio i veicoli elettrici facenti parte la scorta della flotta di porter piaggio destinati a riserva del parco circolante ad una tariffa sensibilmente ridotta rispetto alle normali quotazioni di mercato.

Il canone mensile viene concordato nell'importo di Euro 90,00, IVA di legge inclusa.

Resta inteso che l'Azienda potrà recedere ad nutum in qualsiasi momento dal contratto di noleggio sottoscritto con il singolo dipendente, previo preavviso di almeno 10 gg lavorativi, nonché potrà, sulla base delle proprie esigenze di servizio programmate ovvero impreviste, sostituire il mezzo locato con altro a disposizione, anche di differente tipologia o modello.

Su autorizzazione del dipendente, il pagamento del canone mensile potrà avvenire anche con addebito in busta paga.

ART. 31 RECEPIMENTO ACCORDO RSU

Si conviene di recepire integralmente quanto disposto dall'a.n. del 28 marzo 1996 in merito alle modalità di attuazione e funzionamento delle RSU.

ART. 32 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti stipulanti convengono la piena ricezione degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'accordo nazionale del 28 marzo 1996 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresa la disciplina dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad essi assegnate; pertanto si conviene che sarà cura delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo comunicare il nominativo della persona eletta dai dipendenti in apposita assemblea sindacale.

ART. 33 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il precedente art. 13 (turni part time) acquisterà effettiva validità ed efficacia solo a seguito di verifica della sua legittimità e compatibilità con le normative nazionali e di settore vigenti, verifica da eseguirsi entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Carolina Manno

Letto, sottoscritto e firmato.

Reggio Emilia, li 01/10/2014

Per l'AZIENDA firmato

Trasporti Integrati e Logistica srl
AMMINISTRATORE DELEGATO
Roberto Badalotti

Roberto Badalotti

Alfredo Ronzoni

Dimer Camparini

Chiara Giovanardi

Per le RSU firmato

Alfredo Iuorio

Marco Condina

Maurizio Marmioli

Alfeo James Soncini

Luca Pappani

Franca Ferretti

Per le OO.SS.TT firmato

Per FILT CGIL - *Ciro Maiocchi*

Per FIT CISL - Massimo Pastena

Per FAISA CISAL - *Vincenzo Miglino*

Per UGL AUTOFERROTRANVIERI - Gianbattista Bassi

Per USB LAVORO PRIVATO - *Pasquale Tucci*

CLAUSOLA DI RISERVA CONTRATTUALE

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo pongono come riserva la validità contrattuale subordinata all'esito positivo del referendum tra i dipendenti dell'Azienda TIL, da effettuarsi entro il mese di Ottobre 2014.