

TITOLO I

NORME GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le parti concordano che, per i dipendenti delle aziende private esercenti autolinee (ANAC), il presente contratto, a termine del 2° comma dell'articolo 1 con le decorrenze e fino alle scadenze precisate, modifica, per i contenuti non espressamente prorogati, l'accordo ponte 23-7-1973 e successivo protocollo di intesa tra OO.SS e Governo del 1-7-1974, entrambi sostitutivi dal 1-1-1976 dei contratti di settore del 10-12-1970 e precedenti.

Resta comunque fermo ed invariabile fino al 31-12-1975 quanto attuato sino a tale data nelle varie regioni in relazione all'accordo ponte, ai protocolli di intesa recepiti per accordi sindacali ed alle diverse regolamentazioni intervenute per effetto di particolari leggi regionali.

Art. 2

Istituti riservati all'area nazionale

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti:

- regolamentazione delle assunzioni con rispetto delle norme di legge vigenti;
- anzianità di servizio;
- orario di lavoro;
- retribuzioni minime;
- indennità di contingenza;
- criteri generali sulle competenze accessorie;
- metodi di calcolo delle retribuzioni;
- festività nazionali ed altre ricorrenze festive;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- ferie;
- aumenti periodici di anzianità e trattamento in caso di promozione;
- mensilità aggiuntive (13° e 14°);
- trasferte, diarie, concorso pasti;

- traslochi;
- congedo matrimoniale;
- benemerienze nazionali;
- trattamento di buonuscita;
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- diritti sindacali;
- indennità sostitutiva di mensa (minimo garantito);
- qualifiche e criteri generali per le promozioni e gli avanzamenti;
- avventiziato (trattamento economico e normativo);
- apprendistato (trattamento economico e normativo);
- disciplina delle Casse di soccorso.

Art. 3 **Area aziendale**

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

- a) costituisce oggetto di contrattazione in sede sindacale, tra le Organizzazioni sindacali che rappresentano le Aziende e le Organizzazioni sindacali provinciali territorialmente competenti dei lavoratori, la definizione degli elementi retributivi accessori di cui al successivo art.13 e le altre materie espressamente delegate a tale titolo dalla normativa nazionale.
- b) le parti concordano di favorire una sempre più fattiva e concreta partecipazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle complesse attività delle aziende, con il fine di realizzare la miglior efficienza dei servizi forniti alla collettività.

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

- c) le proposte di formulazione dei regolamenti per le promozioni e gli avanzamenti, da sottoporre, ove necessario, agli organi competenti, saranno oggetto di esame congiunto tra le rappresentanze sindacali aziendali e l'azienda.
- d) le direzioni provvederanno a dare tempestiva informativa alle RSA delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti in ordine alle proposte di variazioni dei programmi di esercizio.
- e) le parti convengono sulla necessità che sia assicurata ogni collaborazione a livello aziendale onde garantire attraverso il rispetto dei principi di economicità di gestione la piena produttività del servizio.

TITOLO II

ORARIO DI LAVORO - FERIE

Art. 4/C

Orario di lavoro (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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

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

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

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

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

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

Art. 5 **Ferie**

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 **Retribuzione mensile**

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

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

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

a) **Retribuzione minima conglobata**

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

NOTA A VERBALE

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

Per le qualifiche ed i valori retributivi del personale dipendente dalle aziende private esercenti autolinee (ANAC) vale la tabella specifica allegata che costituisce parte integrante del presente contratto ed alla quale si fa riferimento in luogo di quanto previsto dalla legge 6-8- 1954, n. 858 e successive modificazioni.

b) **Retribuzione con anzianità individuale**

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

c) **Retribuzione normale**

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

Art. 7

Aumenti periodici di anzianità

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

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

NOTA A VERBALE

Per le aziende private esercenti autolinee (ANAC), le parti convengono che resta salvo il trattamento di miglior favore in atto per gli impiegati di cui al contratto 10-12-1970.

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

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

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

Tuttavia, l'agente che venga promosso e che, nella nuova qualifica, non realizzi, in applicazione delle norme di cui sopra, con la retribuzione con anzianità individuale immediatamente superiore a quella goduta prima della promozione, un miglioramento almeno pari al 5% della retribuzione minima conglobata della qualifica di provenienza, beneficia, all'atto della promozione, di un aumento biennale di anzianità - nel limite della percentuale globale del 40% - oltre quelli spettantegli in base alle norme anzidette.

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

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

Art. 9 **Indennità di contingenza**

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

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

Art. 10 **Valori convenzionali della contingenza**

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

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

Per le aziende private esercenti autolinee (ANAC), le parti convengono di far riferimento, in luogo della legge 6-8-1954, n. 858 e successive modifiche, alla allegata tabella specifica che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 11
Indennità sostitutiva di mensa

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

NOTA A VERBALE

Per il settore ANAC si è concordato uno scambio di lettere perché l'ammontare dell'indennità venga fissato annualmente anziché bimestralmente come sopra.

Art. 12
Indennità supplementare di caro pane

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

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che nel settore delle aziende private esercenti autolinee (ANAC), a seguito del conglobamento dell'indennità di caro pane avvenuto con il Contratto collettivo del 7-6-1961, non residuano quote eccedenti per nessuna categoria di lavoratori.

Art. 13
Competenze accessorie, premi, indennità varie

A tutti gli agenti spettano competenze accessorie.

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

Per le imprese private esercenti autolinee (ANAC) fermo restando l'ultimo capoverso dell'articolo 13, le parti convengono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, quanto qui di seguito:

- 1) *ad ogni agente deve essere comunque assicurato, a titolo di competenze accessorie una indennità mensile pari al 9% della propria retribuzione minima conglobata. Tale competenza sostituisce il trattamento previsto dal terzo comma del presente articolo (minimo 5%) e assorbe quanto stabilito dall'art.13 del Contratto collettivo 10-12-1970;*
- 2) *oltre a quanto precede, ad ogni agente viene corrisposta un'indennità mensile complessiva di competenze accessorie, fatte salve le condizioni di miglior favore, pari al 25% della retribuzione minima conglobata dell'autista di linea;*
- 3) *l'impiegato, la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro, e sempreché ricorrano i requisiti di riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione minima conglobata.*

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 14

Elementi distinti dalla retribuzione

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

- *Le parti si danno atto che:*
 - a) *l'importo di lire 11.143 costituisce applicazione della normativa degli accordi interconfederali 7 maggio e 17-6-1975 (Allegato A) con il riproporzionamento dell'importo mensile per corresponsione per 14 mensilità;*
 - b) *gli EDR di cui al presente articolo sono considerati, per effetto di norme di legge e di accordo di Cassa soccorso, anche ai fini del sussidio di malattia e del trattamento di infortunio.*

Art. 15

Retribuzione giornaliera ed oraria

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

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

Art. 16
Festività nazionali ed altre ricorrenze festive

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

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

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

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

Art. 17
Lavoro straordinario, festivo e notturno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono tra loro cumulabili.

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

NOTA A VERBALE

Per le aziende private esercenti autolinee (ANAC), le parti convengono di lasciare immutato il criterio di calcolo ed il valore del compenso del lavoro straordinario feriale e festivo in atto nelle medesime alla data di applicazione del presente contratto.

In ogni caso, per detto titolo, va garantita al lavoratore la maggiorazione minima del 15% per il lavoro straordinario feriale e del 30% per il lavoro festivo, calcolate sulla retribuzione normale oraria, comprensiva della quota di competenze accessorie (9% + 25% rispettivamente, calcolate sulla base dell'art.13 - nota a verbale - commi primo e secondo).

Le predette percentuali di maggiorazione non sono tra loro cumulabili.

Art. 18 Tredicesima mensilità

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

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

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

Art. 19 Quattordicesima mensilità

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

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

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

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

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

1) INDENNITÀ DI TRASFERTA

a) Personale impiegatizio

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

- a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% di 1/25° della retribuzione minima conglobata.

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

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

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

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

Può essere concordata localmente o aziendalmente una diaria fissa.

b) Personale viaggiante

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

- a) calcolo dell'indennità di trasferta:
 - si effettua sulla base di 1/26 della retribuzione minima conglobata dell'operaio qualificato di cui alla tabella allegata al presente contratto, moltiplicata per il coefficiente 1,6;
- b) variazione dei punti di contingenza:
 - in caso di variazione dei punti dell'indennità di contingenza il ricalcolo, sulla base delle variazioni relative, si effettuerà al termine dell'anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo;
- c) variazione delle paghe tabellari:
 - in caso di variazione delle paghe tabellari, il ricalcolo avverrà tenendo conto di tali variazioni di paga, con effetto dal 1° del mese successivo a quello in cui si è verificata la variazione;
- d) corresponsione dell'indennità di trasferta:
 - l'indennità di trasferta è corrisposta nei casi e con le modalità seguenti:
 - 1) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore, nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;
 - 2) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;
 - 3) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 km calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;
 - 4) al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza;
- e) frazionamento dell'indennità di trasferta:
 - nei casi di cui alla lettera d) l'indennità di trasferta, composta di tre frazioni di importo uguale, è corrisposta:
 - nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;

- nella misura di due frazioni (2/3) per assenza della residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;
 - nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a 7 ore e fino a 14 ore. La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera d) del presente articolo quando l'assenza limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purché detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19 e le 22 per il secondo pasto.
- f) calcolo della durata di trasferta:
- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso. Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione dell'indennità di trasferta.
- g) pernottamento:
- qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicuratosi dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di una frazione e, in sua sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di lire 500;
- h) servizi turistici:
- nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di lire 1.000 per ogni pasto;
- i) altre modalità di calcolo e di corresponsione della trasferta sono le seguenti:
- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'art.21/B;
 - al personale di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 della lettera d) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'art.21/B, si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso art.21/B;
 - per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore;
 - nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'art.17;
 - in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfetario pari a:
 - una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 8 a 12 ore;
 - due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 12 a 18 ore;
 - tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 18 a 24 ore;
 - restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

2) INDENNITA' DI PERNOTTAMENTO

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

NOTA A VERBALE

Tale indennità assorbe la maggiorazione per lavoro notturno.

Art. 21/B

Indennità di diaria ridotta - (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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

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

L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa.

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

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

Art. 22/B

Trasferimenti - (Norme per le aziende associate all'ANAC)

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

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

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

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

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

Art. 23

Alloggio e indennità sostitutiva di alloggio

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

Art. 24

Fondo di buonuscita

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

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

A ciascun agente collocato in pensione entro il 31-12-1976, le aziende assicurano, sino a quando il fondo dell'agente stesso non abbia raggiunto un importo maggiore, una somma pari a 24 giornate di retribuzione normale di cui all'art.6, lettera c) ultima raggiunta, aumentata dei ratei mensili di 13° e 14° mensilità nonché dei ratei mensili di eventuali similari erogazioni annuali ricorrenti previste da accordi aziendali per tutto il personale, per ogni anno di anzianità - computata con i criteri stabiliti dall'ultimo comma dell'art.7 - con un importo minimo garantito di 10 mensilità di retribuzione calcolata come sopra.

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

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

Le frazioni di anno sono computate in dodicesimi.

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

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

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

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

TITOLO IV

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

La Federazione Unitaria Autoferrotranvieri C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con lettera del 29 luglio 1976 ha comunicato all'A.N.A.C. che le questioni relative ai diritti sindacali di cui al presente T.U. saranno definite in un momento successivo stante la particolarità del settore che è costituito nella sua maggioranza di piccole aziende, ed ha aggiunto che vanno considerate transitoriamente ancora valide, nel frattempo, le norme in atto aziendali.

TITOLO V

CASSE DI SOCCORSO

Art. 35 - 44

Applicabilità delle norme di casse soccorso

NOTA A VERBALE

Le parti concordano che il presente titolo V, comprendente gli artt. dal 35 al 44 incluso, non si applica alle aziende private esercenti autolinee (ANAC) in quanto l'intera materia è disciplinata oltre che dall'allegato B al RD 8-1-1931, n. 148, dalle intese raggiunte fra l'ANAC e le Federazioni nazionali autoferrotranvieri stipulanti il presente contratto di cui alla nota del Ministero del lavoro, Direzione generale della previdenza, n. 42/51779 del giorno 11-8-1961.

Le parti concordano altresì di rincontrarsi prima della scadenza del presente contratto e comunque non oltre il 31-5-1977 al fine di pervenire alla completa equiparazione della materia relativa ai successivi artt. 36 ultimo capoverso e 37 fra i trattamenti in atto nelle aziende private esercenti autolinee (ANAC) e quelli delle aziende autoferrotranviarie.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 45 Organici

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

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

Art. 46 Appalti

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

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

Art. 47 Assuntorie

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

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

Art. 48/C

Sistema ad agente unico - (Norme valide per le aziende aderenti all'ANAC)

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie RSA sulla

base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale MCTC ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

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

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

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

Art. 49

Inquadramento personale servizi automobilistici di linea extraurbani

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

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che per le aziende private esercenti autolinee (ANAC) in luogo della legge 6-8-1954, n. 858 e successive modificazioni, vale la specifica tabella allegata delle qualifiche con i relativi valori retributivi che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 50

Vestiario uniforme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 51

Provvidenze per gli ex combattenti della 2° guerra mondiale

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

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

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

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

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

- agli agenti che già abbiano comunque goduto, anche presso altre aziende, di benefici per la loro qualità di ex combattenti della seconda guerra mondiale o di altre guerre;
 - al personale avventizio di cui all'art.8, quinto comma, del R.D. 8-1-1931, n.148.
- Per avere titolo ai benefici fissati ai punti a) e b), coloro che sono assunti successivamente all'1-1-1976 possono presentare domanda alle aziende in qualunque momento dell'attività di servizio. I benefici sono però attribuiti dal 1° del mese successivo alla data di avvenuta presentazione della documentazione completa dell'autorità competente comprovante il requisito di combattente ai sensi del D.L. 4-3-1948, n. 137.

NORMA TRANSITORIA

Per le aziende private esercenti autolinee (ANAC), le parti convengono che per la durata del presente contratto, l'articolo di cui sopra non si applica fatti salvi i trattamenti particolari in atto in materia di benemerenze nazionali.

Art. 52 **Congedo matrimoniale**

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

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

Art. 53 **Diritto allo studio**

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

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

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

Art. 54 **Apprendistato**

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

del 30% per il 1° anno di tirocinio;

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

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

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 55 **Assorbimenti**

Fermi restando i casi di assorbimento espressamente stabiliti nei singoli articoli, i miglioramenti economici e normativi, previsti dal presente contratto in ordine agli istituti del congedo matrimoniale e del diritto allo studio, assorbiranno, fino a concorrenza, gli eventuali trattamenti di miglior favore riconosciuti aziendali. Verranno analogamente assorbiti, fino a concorrenza, gli acconti comunque erogati quali anticipazioni sui miglioramenti derivanti dal presente contratto. Per i restanti istituti per i quali non sono previsti specificatamente assorbimenti restano salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Art. 56 **Proroga degli accordi aziendali**

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

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

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

Art. 58/A **Decorrenza e durata**

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

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

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

Art. 58/B **Accordi interconfederali**

Dalle imprese private esercenti autolinee gli accordi interconfederali già stipulati dalla Confederazione generale dell'industria italiana sono applicabili in quanto non contrastino con le norme del presente contratto.

Eventuali futuri accordi stipulati allo stesso livello interconfederale saranno applicabili solo se verranno esaminati unitariamente, e recepiti dall'intero settore cui si applica il presente TU.

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER LE AZIENDE ASSOCIATE ALL'ANAC

Al personale delle aziende che occupano meno di 26 dipendenti ed agli avventizi di cui all'art.8 del R.D. 8-1-1931 n. 148, oltre a quanto stabilito dal presente Testo Unico, ad eccezione del Titolo V, si applica la normativa integrativa prevista dai seguenti articoli.

Art. 59

Classificazione del personale

Il personale è classificato come appresso:

- a) personale in prova, per il periodo e con le modalità di cui all'art.60;
- b) personale effettivo;
- c) personale assunto a tempo determinato con le modalità di cui all'art.61.

Art. 60

Periodo di prova

Il personale assunto in servizio può essere assoggettato ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore ai tre mesi.

Il periodo di prova è ridotto a due mesi per i lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi contrattuali. Durante il detto periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento per volontà di ciascuna delle parti e senza preavviso né indennità. Qualora avvenga la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato. Durante il periodo di prova il personale ha diritto alla retribuzione normale della qualifica per la quale è stato assunto.

Trascorso il termine del periodo di prova, senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte dell'azienda al lavoratore, questi si intenderà tacitamente confermato in servizio effettivo.

Art. 61

Assunzione a termine

L'assunzione a termine è disciplinata dalla legge 18-4-1962 n. 230.

Le aziende possono assumere personale con contratto a termine per servizi stagionali, per intensificazione di servizi eccezionali, per sostituire personale assente per malattia, ferie, per servizio militare, ecc.

Tali assunzioni debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto con l'indicazione del motivo per il quale lo stesso viene assunto e del periodo di durata del servizio.

Il lavoratore che alla scadenza convenuta è mantenuto in servizio senza proroga scritta e consensuale del contratto a termine si intende tacitamente confermato come effettivo con il relativo trattamento.

Qualora l'assunzione a termine non risulti giustificata e appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, saranno applicabili tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale effettivo.

Art. 62 **Mutamento mansioni**

L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni di qualifica diversa dalla propria, purché queste non comportino peggioramenti del trattamento economico, né mutamenti alla posizione del lavoratore e in ogni caso, siano compatibili con le sue attitudini e condizioni.

Al lavoratore temporaneamente incaricato del disimpegno di mansioni superiori è corrisposto, in aggiunta, la differenza tra la retribuzione normale della propria qualifica e quella normale relativa alle nuove mansioni.

Il lavoratore che avrà svolto per due mesi consecutivi (o 4 mesi anche a periodi non consecutivi in un anno) mansioni superiori alla sua qualifica, dovrà essere passato alla qualifica superiore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di inabilità dovuta a causa di servizio l'azienda - esclusa l'ipotesi di lavoratori aventi diritto a pensione di invalidità permanente – sempreché ne abbia la possibilità, cercherà di utilizzare il personale in mansioni inferiori, a condizione che il lavoratore possa svolgere, nelle nuove mansioni, la normale attività.

In tal caso verrà corrisposto il trattamento economico della categoria di nuova assegnazione.

Art. 63 **Permessi e assenze**

Il lavoratore non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui all'art.66.

Le giustificazioni debbono essere comunicate all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.

Il personale viaggiante, salvo i casi di forza maggiore, deve segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.

In casi speciali possono essere accordati dalla Direzione dell'azienda permessi straordinari con o senza retribuzione.

Art. 64 **Ritiro patente**

L'autista al quale sia, per motivi che non comportano il licenziamento per giusta causa, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto, senza percepire retribuzione alcuna, secondo i seguenti termini:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre i 5 anni di anzianità di cui fino ad 8 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso gli verrà riconosciuto il trattamento economico della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Le aziende che occupano più di 15 lavoratori, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, adibiranno l'autista ad altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art.24 in base alla retribuzione percepita prima del ritiro della patente.

Art. 65

Trattamento in caso di malattia o infortunio

Fermo restando quanto previsto dal 3° e 4° comma dell'art.63 il lavoratore deve far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempreché non siano causati da eventi colposi imputabili al lavoratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini:

- 1) 6 mesi fino a 3 anni di anzianità;
- 2) 9 mesi oltre i 3 anni e fino a 6 anni;
- 3) 12 mesi per un'anzianità di servizio oltre i 6 anni, di cui fino a 10 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

Il personale impiegatizio conserva inoltre il seguente trattamento:

- per l'anzianità di cui al punto 1):

intera retribuzione normale per i primi 2 mesi; metà retribuzione normale per i 4 mesi successivi;

- per l'anzianità di cui al punto 2):

intera retribuzione normale per i primi 3 mesi; metà retribuzione normale per i 6 mesi successivi;

- per l'anzianità di cui al punto 3): intera retribuzione normale per i primi 4 mesi; metà retribuzione normale per gli 8 mesi successivi.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità di fine lavoro.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 66

Disposizioni disciplinari

Per l'infrazione alla disciplina e per gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende commessi dai lavoratori, saranno adottati, secondo la gravità della mancanza, i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
- licenziamento.

1) il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze;

2) la multa, fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione verrà comminata al lavoratore che:

- a) già richiamato non osservi l'orario di lavoro;
- b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;
- c) arrechi per disattenzione dei danni al materiale;

- d) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;
- e) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni o le malattie;
- f) in genere trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni sarà devoluto all'Istituto Nazionale Assistenza Malattia Lavoratori (INAM) salvo che esistano Casse interne di assistenza od analoghe istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

3) E' punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni il lavoratore che:

- a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
- b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;
- c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;
- d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
- e) sia trovato addormentato sul lavoro;
- f) pronunci apprezzamenti offensivi o schernevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
- g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;
- h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
- i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.

4) Sono passivi di licenziamento senza preavviso i lavoratori colpevoli di:

- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;
- b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
- c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
- d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
- e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;
- f) ubriachezza in servizio;
- g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;
- h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;
- i) omissione di immediato rapporto alla Direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;
- l) mancanza in genere di gravità consimili.

Art. 67 **Responsabilità dell'autista**

L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti per la circolazione. Inoltre deve provvedere a segnalare a mezzo di apposito modulo o registro aziendale tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

Art. 68

Conservazione del materiale e delle merci; danni e trattenute per risarcimento

Al personale viaggiante nell'ambito del normale orario di lavoro è affidata la piccola manutenzione e la pulizia delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento.

Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che il personale è limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario di lavoro previsto all'art.4/C.

Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile.

Il lavoratore risponde dei danni a lui imputabili; risponde inoltre degli smarrimenti e dei danni causati a bagagli avuti in consegna.

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore, non appena venuti a conoscenza della ditta, e valutati in contraddittorio.

L'importo del risarcimento, nella misura convenuta del danno, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 69 Conservazione del posto

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'incarico.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento.

Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio e l'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione.

Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

Art. 70 Preavviso

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

Per il personale impiegatizio rimane in atto nella misura di:

- fino a 5 anni: prima categoria 2 mesi - seconda categoria un mese e mezzo - terza categoria un mese;
- oltre i 5 e fino ai 10 anni: prima categoria 3 mesi - seconda categoria 2 mesi - terza categoria 1 mese e mezzo;
- oltre 10 anni: prima categoria 4 mesi - seconda categoria 2 mesi e mezzo - terza categoria 2 mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o

in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Art.71 Cessione o trasformazione di azienda

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

ASSORBIMENTI

Agli agenti in servizio, che alla data del 1° gennaio 1976 usufruivano del 3° elemento, di cui all'art.19 del Protocollo d'intesa, viene mantenuta quale eccedenza paga la differenza tra la retribuzione minima conglobata ante rinnovo maggiorata del 3° elemento in atto e la nuova retribuzione minima conglobata di cui alla presente tabella.

L'eccedenza paga risultante, trasformata in assegno ad personam, è assorbibile fino a concorrenza solo in caso di passaggio a qualifiche superiori e, limitatamente ai riflessi su tutti gli altri istituti contrattuali, sarà considerata utile con decorrenza 1-7-1976.

NOTA BENE

Le quote residue del 3° elemento di cui innanzi sono le seguenti:

- Livello 1 -
- Livello 2 -
- Livello 3 -
- Livello 4 L.5.960
- Livello 5 -
- Livello 6 -
- Livello 7 L.375 (per le sole ex qualifiche di:
 - segretario 2° classe,
 - hostess,
 - operaio provetto,
 - autista scelto).
- Livello 8 L.3.300 con le seguenti varianti:
 - » 221- per il bigliettaio scelto,
 - » nulla - per l'ex telefonista.
- 9 L.8.505 con le seguenti varianti:
 - » 521- per l'ex portiere,
 - » 521- per l'ex manovale specializzato,
 - » 3.009- per l'usciera.
- 10 1.501

DICHIARAZIONE A VERBALE A.N.A.C.

Per le imprese concessionarie di autolinee associate all'ANAC il presente contratto troverà applicazione nella misura in cui sarà corrisposta alle aziende, da parte dell'Autorità competente, la copertura degli oneri, sia economici che normativi, derivanti dalla perequazione del trattamento del loro personale a quello degli autoferrotranvieri.

Il presente contratto appena sottoscritto dall'A.N.A.C. in rappresentanza delle aziende concessionarie di autoservizi pubblici di linea, sarà sottoposto a ratifica degli Organi associativi competenti.

**ACCORDO NAZIONALE SULL'INDENNITA' DI CONTINGENZA
del 17-6-1975**

Ritenuto che il meccanismo della scala mobile costituisce una efficace salvaguardia delle retribuzioni reali percepite dai lavoratori;
considerato il notevole accentuarsi del movimento inflazionistico e la prospettata esigenza di assicurare un miglior sostegno ai redditi di lavoro più bassi e pertanto più esposti alle conseguenze dell'aumento del costo della vita;
rilevato che, con le modifiche concordate in conformità a quanto praticato negli altri settori della produzione e dei servizi, il funzionamento del meccanismo della scala mobile risulta più favorevole ai lavoratori;

si conviene quanto segue:

Art. 1

Decorrenza e base dell'indice

A decorrere dal trimestre di rilevazione novembre 1974 - gennaio 1975, l'indice nazionale del costo della vita, elaborato dall'Istituto Centrale di Statistica ai fini del sistema di scala mobile secondo le norme vigenti per i lavoratori dell'industria, verrà calcolato assumendo come base = 100 le spese della famiglia-tipo del trimestre agosto-ottobre 1974.

Il primo scatto dell'indennità di contingenza secondo le norme di cui al presente articolo entra in vigore dal trimestre maggio-luglio 1975, tenendo conto delle variazioni (3 punti) che l'indice del costo della vita del trimestre febbraio-aprile 1975 ha presentato rispetto al trimestre novembre 74 - gennaio 75 con riferimento alla base = 100 del trimestre agosto-ottobre 1974.

Art. 2

Nuovi valori del punto

In correlazione con la nuova base dell'indice specificato nel precedente art.1, i valori mensili dei punti di contingenza - ottenuti moltiplicando per 26 i punti giornalieri fissati dal verbale di accordo 30 novembre 1970 - verranno rivalutati moltiplicandoli per il coefficiente 2,52.

I nuovi valori mensili del punto come sopra determinati raggiungeranno, nei tempi e con le modalità appresso indicate, il valore base di L./mese 2.389 (L./mese 948 x 2,52) quando siano inferiori a tale limite.

Le differenze tra i suddetti valori del punto di ciascuna categoria ed il limite sopra indicato verranno gradualmente ridotte con le seguenti cadenze e percentuali:

- a) per i punti che scatteranno
dall'1-5-1975 dell'intera
differenza: il 25%

- b) per i punti che scatteranno
dall'1-2-1976 dell'intera
differenza: » 30%

- c) per i punti che scatteranno
dall'1-8-1976 dell'intera
differenza: » 20%

- d) per i punti che scatteranno
dall'1-2-1977 il residuo
dell'intera differenza: » 25%

Quelle categorie i cui valori mensili dei punti di contingenza risultino al 1° gennaio 1975, superiori a L./mese 948, manterranno tali valori che, con effetto dal 1° maggio 1975, saranno moltiplicati per 2,52 onde adeguarli al nuovo sistema.

Le tabelle allegate al presente accordo riproducono la pratica attuazione dei criteri contenuti nei precedenti commi del presente articolo.

Art. 3

Conglobamento

Il conglobamento dell'indennità di contingenza nelle retribuzioni minime continuerà ad essere effettuato con le norme dell'art.4 dell'accordo nazionale 18 dicembre 1954, tenendo peraltro presente che:

- 1) agli effetti del ricalcolo delle indennità e competenze accessorie e di ogni altro elemento retributivo corrisposto aziendali, espressi in misura percentuale e contrattualmente legati alle variazioni della indennità di contingenza, il conglobamento o il computo della indennità stessa va effettuato con i valori del punto di contingenza validi al 1° gennaio 1975, moltiplicati, relativamente a quelli maturati dal 1° maggio 1975 in poi per il coefficiente 2,52 (v. tabella allegato A al presente accordo); pertanto, ai precedenti effetti, non valgono le norme di cui al 2° e 3° comma dell'art.2 del presente accordo;
- 2) agli effetti del ricalcolo degli altri elementi percentuali stabiliti dagli accordi nazionali, il conglobamento della indennità di contingenza va effettuato con i nuovi valori del punto previsti dal citato art.2, fermi restando, per i punti maturati nel trimestre febbraio-aprile 1975, i relativi importi in atto.

Art. 4

Elemento distinto dalla retribuzione

A tutti i dipendenti verrà corrisposto a titolo di elemento distinto dalla retribuzione l'importo mensile lordo di L. 6.000 dal 1-5-1975 e di ulteriori L.6.000 dal 1-1-1976.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali ed ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, le parti convengono che detto importo sia considerato utile esclusivamente ai seguenti effetti:

- 1) 13° mensilità;
- 2) ferie;
- 3) festività nazionali ed infrasettimanali;
- 4) permessi retribuiti;
- 5) indennità di preavviso ove spettante;
- 6) indennità di anzianità o fondo di buonuscita e per nessun altro istituto previsto dagli accordi e contratti collettivi nazionali ed aziendali.

Art. 5

Coordinamento e competenze

Restano in vigore tutte le altre norme collettive nazionali vigenti nel settore rappresentato dalle parti contraenti in quanto non risultino modificate dalla presente pattuizione.

Le parti congiuntamente confermano che la materia di cui ai precedenti articoli, nei suoi aspetti economici e normativi, è regolata esclusivamente dal presente accordo.

Art. 6

Durata

Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 1977 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso da prodursi in data anteriore al 1° luglio 1977.

Se non disdetto entro il termine sopra indicato, esso si intenderà prorogato di anno in anno fermo restando, per ciascun anno di proroga, il termine di preavviso semestrale indicato per la prima scadenza.

**VALORI MENSILI DEI PUNTI DI CONTINGENZA VALIDI DAL 1° GENNAIO
1976 AGLI EFFETTI DEL PUNTO 1) DELL'ART. 3**

Categorie	L./mese	L./mese
E3	1.097 x 2,52 =	2.764
E2	1.027 x 2,52 =	2.588
E1	959 x 2,52 =	2.417
E	890 x 2,52 =	2.243
D3	738 x 2,52 =	1.860
D2	682 x 2,52 =	1.719
D1	582 x 2,52 =	1.467
Da	550 x 2,52 =	1.386
D	525 x 2,52 =	1.323
Ca	481 x 2,52 =	1.212
C	467 x 2,52 =	1.176
B	441 x 2,52 =	1.111
A	403 x 2,52 =	1.016

**TABELLA DEI VALORI UNITARI DEL PUNTO DELL'INDENNITA' DI
CONTINGENZA ALLE DIVERSE SCADENZE PREVISTE
DALL'ACCORDO NAZIONALE 17-6-1975**

Categorie	(Lire mensili) Punti che scattano			
	Dal 1°-5-75 al 31-1-76	Dal 1°-2-76 al 31-7-76	Dal 1°-8-76 al 31-1-77	Dal 1°-2-77
E3 - da 20 anni	2.764	2.764	2.764	2.764
E2 - da 20 anni	2.588	2.588	2.588	2.588
E1 - da 20 anni	2.417	2.417	2.417	2.417
Valore base di allineamento L./m 2.389				
E - da 20 anni	2.279	2.323	2.353	2.389
D3 - da 20 anni	1.992	2.151	2.257	2.389
" - inf. ai 20 anni	1.909	2.101	2.229	2.389
D2 - da 20 anni	1.886	2.087	2.222	2.389
" - inf. ai 20 anni	1.808	2.041	2.196	2.389
D1 - da 20 anni	1.697	1.974	2.159	2.389
" - 18 - 20 anni	1.631	1.934	2.136	2.389
" - inf. ai 18 anni	1.412	1.803	2.063	2.389
Da - da 20 anni	1.637	1.938	2.138	2.389
" - 18 - 20 anni	1.575	1.900	2.117	2.389
" - inf. ai 18 anni	1.367	1.776	2.048	2.389
D - da 20 anni	1.587	1.908	2.122	2.389
" - 18 - 20 anni	1.529	1.873	2.102	2.389

" - inf. ai 18 anni	1.331	1.754	2.036	2.389
Ca - da 20 anni	1.505	1.858	2.094	2.389
" - 18 - 20 anni	1.451	1.827	2.077	2.389
" - inf. ai 18 anni	1.268	1.717	2.016	2.389
C - da 20 anni	1.478	1.842	2.085	2.389
" - 18 - 20 anni	1.425	1.811	2.068	2.389
" - inf. ai 18 anni	1.249	1.705	2.009	2.389
B - da 20 anni	1.430	1.814	2.070	2.389
" - 18 - 20 anni	1.379	1.783	2.053	2.389
" - inf. ai 18 anni	1.214	1.684	1.997	2.389
A - da 20 anni	1.359	1.771	2.046	2.389
" - 18 - 20 anni	1.313	1.744	2.031	2.389
" - inf. ai 18 anni	1.160	1.652	1.980	2.389

**TABELLA DELLE QUALIFICHE DEI LAVORATORI DELLE
AUTOLINEE PRIVATE**

QUALIFICHE

Livelli	Ex	Nuove	Note aggiuntive
10	Custode	Guardiano	
10	Manovale	Manovale	
10	Fatt. Uff.	Commesso	
9	Portiere	Portiere	
9	Manovale specializzato	Operaio comune	
9	Dattilografo	Dattilografo	
9	Usciere	Usciere	
9	Telefonista	Telefonista	Se addetto normalmente al centralino telefonico con oltre 5 linee telefoniche
9	Bigliettaio	Bigliettaio	
8	Bigliett. scelto	Bigliett. (scelto)	E' l'agente che ha compiuto 7 anni di servizio nella qualifica di bigliettaio (livello 9)
8	Telefonista	Centralinista A	Se addetto a centralino telefonico con oltre 5 linee esterne
8	Segretario di 3° classe	Impiegato comune	E' l'agente assunto senza esame professionale attitudinale
8	Stenodattilografo	Stenodattilografo	
8	Operaio qualificato	Operaio qualificato	
8	Autista non di linea	Conducente	E' l'agente adibito esclusivamente a servizi di guida che non comportano trasporto di utenti

**TABELLA DELLE QUALIFICHE DEI LAVORATORI DELLE AUTOLINEE
PRIVATE**

QUALIFICHE

Livelli	Ex	Nuove	Note aggiuntive
7	Segret. 3° cl.	Segretario	E' l'agente assunto per lo svolgimento di specifiche mansioni che richiedono il possesso di un diploma di scuola media superiore o che abbia superato prova d'esame professionale attitudinale e che svolga mansioni impiegate di ordine, o mansioni di hostess
7	Segret. 2° cl.	Segretario	
7	Hostess	Segretaria	
7	Operaio provetto	Operaio specializzato	E' l'agente ex operaio provetto che abbia acquisito tale qualifica senza prova di esame tecnico professionale attitudinale, che non sia stato promosso o inquadrato in tale qualifica rispettivamente per merito comparativo o sentenza di magistratura (comprese le eventuali transazioni extragiudiziali). Entro il primo anno dell'entrata in vigore della presente tabella a richiesta sarà sottoposto a prova di esame tecnico- professionale attitudinale ai fini del passaggio ad operaio tecnico
7	Operaio scelto	Operaio specializzato	E' l'agente che possiede una specializzazione professionale (operaio specializzato)
7	Autista di linea	Conducente di linea	
7	Autista scelto	Conducente di linea	

**TABELLA DELLE QUALIFICHE DEI LAVORATORI DELLE AUTOLINEE
PRIVATE**

QUALIFICHE

Livelli	Ex	Nuove	Note aggiuntive
6	Controllore	Controllore movimento e traffico	
6	Operaio provetto	Operaio tecnico	E' l'agente in possesso di una specializzazione professionale, addetto, in condizioni di autonomia a lavori che richiedano particolare perizia e responsabilità, promosso o inquadrato ex operaio provetto a seguito di prova di esame tecnico – professionale attitudinale, per merito comparativo o per sentenza di magistratura (comprese le eventuali transazioni extragiudiziali), o assunto previa prova di esame tecnico-professionale attitudinale
6	Capo operaio 2° cl.	Capo operaio	E' l'agente che sovrintende al lavoro di un minimo gruppo di operai
5	Segretario di 1° cl.	Assistente	E' l'agente che esplica mansioni impiegate d'ordine che richiedono una particolare preparazione aziendale
5	Capo operaio di 1° cl.	Capo tecnico	E' l'agente che anche in condizioni di autonomia sovrintende al lavoro di un gruppo di operai
5	Capo movimento di 2° cl.	Capo movimento e traffico	E' l'agente che preposto al movimento coordina l'impiego del personale viaggiante e degli automezzi (sino a 24 autobus)

**TABELLA DELLE QUALIFICHE DEI LAVORATORI DELLE AUTOLINEE
PRIVATE**

QUALIFICHE

Livelli	Ex	Nuove	Note aggiuntive
4	Segretario principale	Assistente di 1° cl.	E' l'agente che esplica mansioni impiegate di concetto
4	Capo officina di 2° cl.	Capo tecnico di 1° cl.	E' l'agente responsabile di officina attrezzata per l'esecuzione di riparazioni sia ordinarie che straordinarie con almeno 10 operai di officina
4	Capo movimento di 1° cl.	Capo movimento e traffico di 1° cl.	E' l'agente che, preposto al movimento, coordina l'impiego del personale viaggiante e degli automezzi (oltre 24 autobus)
3	Capo ufficio	Capo ufficio	E' l'agente preposto a reggere un ufficio sulla base delle direttive impartite dai superiori organi aziendali
3	Segretario capo	Funzionario di 1° cl.	E' l'agente che, pur non dirigendo un ufficio, svolge con autonomia mansioni di importanza pari a quelle del capo ufficio
3	Capo officina di 1° cl.	Capo tecnico principale	E' l'agente responsabile di una officina attrezzata per l'esecuzione di riparazioni sia ordinarie che straordinarie con più di 30 operai di officina
2	Capo ufficio principale	Funzionario principale	E' l'agente preposto a ufficio di particolare rilievo, alle dipendenze dei superiori organi aziendali
2	Capo servizio di 2° cl. (*)	Funzionario principale	(Aziende o unità produttive sino a 300 agenti): è un diretto collaboratore del titolare o dei dirigenti dell'azienda che non ha però tutti i poteri di discrezionalità di questi ultimi. Esso è comunque a capo dei servizi aziendali che gli sono affidati, li sorveglia direttamente e ne ha l'intera responsabilità del funzionamento
1	Capo servizio di 1° cl.	Funzionario superiore	Azienda o unità produttiva oltre i 300 agenti

TABELLA DEI LIVELLI RETRIBUTIVI ANAC

Livelli	Retribuzione minima conglobata 1-1-1976
1	346.430
2 ^(*)	314.698
3	283.599
4	238.157
5	221.326
6	201.713
7	193.314
8	174.063
9	160.796
10	148.994

NOTA PER I LIVELLI 1 - 2 - 3

All'atto dell'inquadramento, ai fini delle nuove tabelle, per i livelli 1 - 2 - 3 si procederà in base alle situazioni di fatto riferite agli ex gradi 1 - 2 - 3 - 4 delle tabelle di cui al protocollo d'intesa, tenuto conto anche della divisione delle aziende in gruppi operativi.

In ogni caso per l'accesso a tali livelli da posizioni inferiori o di nuova assunzione si procederà mediante concorso o prova selettiva e/o attitudinale.

NOTA:

Le note aggiuntive sono da intendersi di prima applicazione e transitorie fino a quando tutta la materia degli avanzamenti e promozioni non sarà definita con accordi aziendali, secondo quanto previsto dall'art.3 punto c) del T.U. nel rispetto dei criteri generali informativi allegati alla presente tabella.

^(*) Gli agenti in servizio che alla data del 1° gennaio 1976 rivestivano già la qualifica di Capo Servizio di 2° classe mantengono ad personam la retribuzione minima conglobata di L. 325.062