

# Mobilità

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Asstra, Anav, Agnes, Filt- Cgil, Fit-Cisl, uiltrasporti, Faisa-Cisal, Ugl-Fna	10.5.2022	1.1.2018	31.12.2023	31.12.2023	10.5.2022

Il settore Autoferrotranvieri è confluito in quello della Mobilità, a seguito dell'adesione al c.c.n.l. Mobilità/Area contrattuale Attività ferroviarie 20 luglio 2012. Pertanto per la documentazione, si faccia riferimento al settore Mobilità e Attività ferroviarie

Figure	Par.	Paga base 1.7.2022	Paga base 1.6. 2023	Paga base 1.9.2023	Contingenza	TDR*
Responsabile unità amm./tecnica complessa	250	1.625,39	1.668,25	1.711,10	554,80	73,78
Professional, Capo unità organizzativa amm./tecnica	230	1.495,36	1.534,79	1.574,22	550,41	67,88
Coordinatore di esercizio, Coordinatore ferroviario (posizione 2°), Coordinatore, Capitano (LAC)	210	1.365,33	1.401,33	1.437,33	546,39	61,97
Capo unità tecnica, Coordinatore di ufficio	205	1.332,82	1.367,96	1.403,11	546,39	60,50
Coordinatore ferroviario (posizione 1°)	202	1.313,32	1.347,95	1.382,58	546,39	59,61
Specialista tecnico/amministrativo, Capo stazione, Assistente coordinatore, Addetto all'esercizio, Macchinista - motorista (LAC), Capo motorista (LAC), Capo timoniere (LAC)	193	1.254,81	1.287,90	1.320,98	542,39	56,96
Tecnico di bordo, Macchinista (pos.4)	190	1.235,30	1.267,87	1.300,44	542,39	56,07
Capo operatori	188	1.222,30	1.254,53	1.286,76	540,51	55,48
Operatore di esercizio (pos.4), Macchinista (pos.3)	183	1.189,78	1.221,15	1.252,52	540,51	54,01
Operatore certificatore	180	1.170,28	1.201,14	1.231,99	539,62	53,12
Coordinatore della mobilità	178	1.157,27	1.187,78	1.218,30	539,62	52,53
Operatore di esercizio (Pos.3), Collaboratore di ufficio, Addetto operativo di gestione (LAC), Motorista di 1° (LAC), Pilota motorista di motoscafo	175	1.137,77	1.167,77	1.197,77	539,62	51,65
Addetto alla mobilità, Operatore tecnico	170	1.105,26	1.134,40	1.163,55	539,62	50,17
Macchinista (pos.2), Capo treno (pos.3)	165	1.072,76	1.101,05	1.129,33	536,60	48,69
Operatore qualificato (pos.2)	160	1.040,25	1.067,68	1.095,11	536,60	47,22
Operatore di esercizio (Pos.2), Capo treno (pos.2), Operatore di movimento e gestione, Operatore di gestione, Fuochista aiuto - motorista (LAC), Motorista di 2° (LAC), Timoniere (LAC)	158	1.027,25	1.054,34	1.081,42	536,60	46,63
Operatore qualificato di ufficio (pos.2)	155	1.007,74	1.034,31	1.060,88	533,58	45,74
Assistente alla clientela, Capo scalo (LAC)	154	1.001,24	1.027,64	1.054,04	533,58	45,45
Macchinista (pos.1)	153	994,74	1.020,97	1.047,20	533,58	45,15
Operatore qualificato della mobilità	151	981,74	1.007,63	1.033,51	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (Pos.2)	145	942,73	967,59	992,44	533,58	42,79
Operatore di stazione (pos.2)	143	929,72	954,23	978,75	533,58	42,20
Operatore di esercizio (Pos.1), Capo treno (pos.1), Operatore qualificato di ufficio (pos.1), Operatore qualificato (pos.1)	140	910,22	934,22	958,22	533,58	41,32
Operatore di stazione (pos.1), Assistente di bordo (LAC), Aiuto - motorista (LAC), Conduttore di natante ausiliario (LAC)	139	903,72	927,55	951,38	533,58	41,02
Operatore della mobilità, Assistente di scalo (LAC)	138	897,22	920,88	944,53	533,58	40,73
Capo squadra operatori di manovra, Operatore di scambi cabina	135	877,71	900,85	924,00	530,19	39,84
Operatore di ufficio, Operatore di manutenzione	130	845,21	867,50	889,78	530,19	38,37
Collaboratore di esercizio	129	838,70	860,81	882,93	530,19	38,07
Operatore di manovra	123	799,70	820,79	841,87	530,19	36,30
Caposquadra ausiliari, Marinaio (LAC)	121	786,69	807,43	828,18	527,56	35,71
Operatore generico	116	754,19	774,08	793,96	527,56	34,23
Ausiliario	110	715,17	734,03	752,88	527,56	32,46
Ausiliario generico, Allievo marinaio (LAC)	100	650,15	667,29	684,44	524,20	29,51

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	Parametro 250	Parametro 230		
	72,30	51,65		

\* Compreso nel valore della contingenza.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	30	*	39 ore settimanali

\* L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	<b>Una tantum</b>	a copertura del periodo 2021 – 2022 al personale in forza al 10 maggio 2022 viene erogata una somma onnicomprensiva pari a € 500,00 lordi al parametro 175 (da riparametrare). Tale importo viene riconosciuto in due tranches: - € 250,00 lordi con la retribuzione di luglio 2022; - € 250,00 lordi con la retribuzione di novembre 2022. I suddetti importi vanno rapportati ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni, nel periodo 1° gennaio 2021 – 30 giugno 2022. Gli importi medesimi, che devono essere riproporzionati nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto
	<b>Premi aziendali e di risultato</b>	vedere contrattazione integrativa
	<b>Assegno perequativo</b>	ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, di macchinista e di capotreno, successivamente al 1° gennaio 2001, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica (si veda l'accordo nazionale 27 novembre 2000), è riconosciuto un assegno parametrico lordo di € 18,00 rientrante nella retribuzione normale. Tale assegno non viene più erogato alla maturazione del parametro successivo ovvero nei casi di attribuzione di un'altra figura professionale. L'assegno predetto non trova applicazione nel caso del cd. capotreno che non abbia le necessarie abilitazioni professionali

<p><b>Indennità trasferta</b></p>	<p>l'indennità di trasferta, spettante al lavoratore che deve recarsi fuori dalla residenza assegnatagli (per residenza si intende la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, l'impianto, l'officina la tratta, ecc., a cui l'agente appartiene) si compone di diaria e di pernottazione. La diaria è corrisposta come segue: <b>a.</b> nelle ferrovie: per intero quando l'assenza dal luogo di lavoro supera le 7 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 4 ore, ma non le 7; <b>b.</b> nelle linee di navigazione interna: per intero quando l'assenza supera le 8 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 5 ore, ma non le 8; <b>c.</b> in tutti gli altri servizi: per intero quando l'assenza supera le 12 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 7 ore, ma non le 12. L'indennità di pernottazione è corrisposta quando l'agente rimane assente dalla residenza, ne parte o vi ritorna nell'intervallo di tempo dalle ore 22 alle 5 ed abbia titolo alla intera o alla parziale indennità di diaria. Non compete alcuna indennità di trasferta: <b>a.</b> al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.; <b>b.</b> quando la distanza dalla residenza alla località della missione sia inferiore a 3 chilometri, sempreché, tra questa e quella, esistano, mezzi di trasporto che permettano all'agente, senza spese a suo carico di raggiungere la propria residenza negli intervalli del turno di servizio purché almeno uno di questi raggiunga la durata di 2 ore. L'indennità di trasferta è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale: a) trasferta (diaria e pernottazione): 90%; b) diaria intera: 50%; c) diaria parziale: 15%; d). pernottazione senza dormitorio: 40%; e) pernottazione con dormitorio: 10%</p> <p><b>Indennità di diaria ridotta</b> - il personale di macchina e dei treni, nonché quello navigante, quando deve prestare servizio di turno fuori dalla propria residenza per un periodo non inferiore alle 6 ore continuative, ha diritto ad una indennità di diaria ridotta. Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale: <b>a.</b> per periodi superiori alle 10 ore continuative: 24%; <b>b.</b> per periodi non inferiori alle 6 ore e non superiori alle 10 ore continuative: 9%. La diaria ridotta è dovuta anche quando il lavoratore, prestando servizio di turno, debba rimanere assente dalla propria residenza in modo non continuativo per un periodo superiore alle 10 ore, ivi comprese le soste, purché in tale periodo non vi sia permanenza in residenza di durata uguale o superiore a 2 ore ininterrotte. Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale: <b>a.</b> per periodi di assenza non continuativa superiore alle 14 ore: 24%; <b>b.</b> per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore, ma non alle 14: 13%. Al personale, quando pernotta per ragioni di servizio fuori dalla propria residenza dalle ore 22 alle 5, compete l'indennità di pernottazione (vedi sopra). Al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrono le predette condizioni, competono le diarie ridotte e le pernottazioni, secondo le percentuali di seguito indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale: <b>a.</b> per periodi superiori alle 10 ore continuative: 22%; <b>b.</b> per periodi non inferiori a 6 ore e non superiori alle 10 ore continuative: 8%; per periodi di assenza non continuativa superiore alle 14 ore: 22%;- per periodi di assenza non continuativa superiore alle 10 ore ma non alle 14 ore: 12%</p> <p><b>Aziende ANAV: a. Personale impiegatizio</b> - all'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete 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 con periodi superiori a 10 giorni nel mese, tale indennità viene ridotta al 20%. Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente dell'impiegato, l'indennità viene ridotta al 15%. Tale indennità non è dovuta nel caso che l'assenza dalla sede di trasferta non superi le 21 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 21 ore tale indennità viene corrisposta per tutta la durata della trasferta stessa. <b>b. Personale viaggiante.</b> L'indennità di trasferta si effettua sulla base di 1/26 della retribuzione minima conglobata dell'operaio qualificato, moltiplicata per il coefficiente 1,6. Essa è frazionabile e viene corrisposta: A) nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24; B) nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a 14 ore e fino a 21 ore; <b>c.</b> 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 quando l'assenza 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. Nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, l'azienda corrisponde in sostituzione dell'indennità di trasferta, l'indennità di € 0,52 per ogni pasto</p> <p><b>Indennità di diaria ridotta</b> - 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 propria residenza medesima, percepisce per ogni pasto, un'indennità denominata "concorso pasti" di importo pari al 25% di una frazione dell'indennità di trasferta. 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 22 per il secondo pasto, permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa</p>																																							
<p><b>Gratifica natalizia</b></p>	<p>vedere tredicesima</p>																																							
<p><b>Tredicesima</b></p>	<p>corrisposta tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno e pari a una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta (frazionabile per dodicesimi considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni)</p>																																							
<p><b>Quattordicesima</b></p>	<p>corrisposta tra l'1 e il 20 luglio di ciascun anno e pari a una mensilità di retribuzione normale del mese di giugno (frazionabile per dodicesimi considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni). 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 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</p> <table border="1" data-bbox="453 1612 1506 1951"> <thead> <tr> <th>Ex nuovo 3° elemento</th> <th>Ex tratt. sost. (A) per A.P.A. (B)</th> <th>Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>79,74</td><td>2,76</td><td>37,27</td></tr> <tr><td>76,58</td><td>2,13</td><td>27,23</td></tr> <tr><td>75,50</td><td>2,01</td><td>20,70</td></tr> <tr><td>56,50</td><td>1,88</td><td>-</td></tr> <tr><td>53,36</td><td>1,76</td><td>-</td></tr> <tr><td>52,81</td><td>1,75</td><td>-</td></tr> <tr><td>51,60</td><td>1,63</td><td>-</td></tr> <tr><td>49,75</td><td>1,13</td><td>-</td></tr> <tr><td>48,27</td><td>1,00</td><td>-</td></tr> <tr><td>42,47</td><td>0,75</td><td>-</td></tr> <tr><td>41,44</td><td>0,75</td><td>-</td></tr> <tr><td>37,27</td><td>-</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>	Ex nuovo 3° elemento	Ex tratt. sost. (A) per A.P.A. (B)	Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)	79,74	2,76	37,27	76,58	2,13	27,23	75,50	2,01	20,70	56,50	1,88	-	53,36	1,76	-	52,81	1,75	-	51,60	1,63	-	49,75	1,13	-	48,27	1,00	-	42,47	0,75	-	41,44	0,75	-	37,27	-	-
Ex nuovo 3° elemento	Ex tratt. sost. (A) per A.P.A. (B)	Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)																																						
79,74	2,76	37,27																																						
76,58	2,13	27,23																																						
75,50	2,01	20,70																																						
56,50	1,88	-																																						
53,36	1,76	-																																						
52,81	1,75	-																																						
51,60	1,63	-																																						
49,75	1,13	-																																						
48,27	1,00	-																																						
42,47	0,75	-																																						
41,44	0,75	-																																						
37,27	-	-																																						
<p><b>RETRIBUITI VI</b></p>	<table border="1" data-bbox="453 1951 1506 2074"> <thead> <tr> <th>Ex nuovo 3° elemento</th> <th>Ex tratt. sost. (A) per A.P.A. (B)</th> <th>Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>28,19</td><td>-</td><td>-</td></tr> <tr><td>22,51</td><td>-</td><td>-</td></tr> <tr><td>16,72</td><td>-</td><td>-</td></tr> <tr><td>15,24</td><td>-</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>	Ex nuovo 3° elemento	Ex tratt. sost. (A) per A.P.A. (B)	Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)	28,19	-	-	22,51	-	-	16,72	-	-	15,24	-	-																								
Ex nuovo 3° elemento	Ex tratt. sost. (A) per A.P.A. (B)	Ex "ad personam" ex acc. naz. 2.10.1989 (B)																																						
28,19	-	-																																						
22,51	-	-																																						
16,72	-	-																																						
15,24	-	-																																						

	10,89	-	-
	6,77	-	-
	6,05	-	-
	6,00	-	-
	1,88	-	-
	(A) Tali importi sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 25 luglio 1997		
	(B) Tali importi competono ai soli lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 1988. Nel caso di variazioni di qualifica intervenute dall'1 gennaio 1989 ne comportano la decadenza. L'assegnazione del parametro al momento della nuova classificazione non ne comporta decadenza		
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste		
<b>Scatti anzianità</b>	si vedano Accordo 27 novembre 2000 e Accordo 14 novembre 2004		
	<b>Parametro</b>	<b>1</b>	
	250	38,31	
	230	35,25	
	210	32,18	
	205	31,42	
	202	39,96	
	193	29,58	
	190	29,12	
	188	28,81	
	183	27,83	
	180	27,59	
	178	27,28	
	175	26,85	
	170	26,05	
	165	25,29	
	160	24,65	
	158	24,65	
	155	23,75	
	154	23,60	
	153	23,45	
	151	23,14	
	145	22,22	
	143	21,92	
	140	21,46	
	139	21,06	
	138	21,06	
	135	20,69	
	130	19,92	
	129	19,77	
	123	19,10	
	121	18,54	
	116	17,78	
	110	16,93	
	100	15,33	
<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista		
<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	<b>lavoro straordinario:</b> è computata sulle quote orarie della retribuzione normale aumentata dei ratei di 13esima e (limiti e maggiorazioni) 14esima mensilità e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 10%. <b>Lavoro festivo:</b> è computata sulle quote orarie della retribuzione normale aumentata dei ratei di 13esima e 14esima mensilità e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 20%. <b>Lavoro notturno:</b> è computata sulle quote orarie della retribuzione normale aumentata dei ratei di 13esima e 14esima mensilità e viene fissata per tutte le aziende nel 20% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 30% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati. Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti adibiti a mansioni di "guardiano di notte". <b>Lavoro domenicale:</b> per ogni giornata lavorata in domenica è prevista una indennità pari a e 5,81. Non compete qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo		
<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	non regolamentato		
<b>Indennità</b>	di mensa: € 16,53; di turno: per il personale viaggiante di macchina e di guida e per il rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati: € 0,52; + indennità ex CCNL 23 luglio 1976 art. 13; di funzione in cifra fissa: € 72,30 per i lavoratori cui è attribuito il parametro 250, 51,65 per i lavoratori cui è attribuito il parametro 230		
<b>Mansioni discontinue</b>	non regolamentato		
<b>Cottimo, maggiorazione garantita</b>	non regolamentato		
<b>Erogazione TFR</b>	valgono le norme di cui all'articolo 2120 del Codice Civile		
<b>Vitto e alloggio</b>	non regolamentato		

ORARIO	<b>Ferie</b>	periodo annuale di ferie nelle seguenti misure: <b>a.</b> 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso; <b>b.</b> 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202. Ogni settimana di ferie è ragguagliata a 6 giorni lavorativi; in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, ciascun giorno fruito come ferie viene computato per 1,2. Le ferie saranno ridotte, in proporzione al totale delle assenze verificatesi nell'anno al quale si riferiscono, per aspettativa o per permesso non retribuito, per chiamata di leva, per richiamo alle armi, per provvedimenti disciplinari definitivi, per detenzione. Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro non produrranno alcuna riduzione delle ferie. Le assenze per altri motivi verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono non danno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni. La franchigia non opera qualora tali assenze superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso, le ferie vengono ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze. Non e' ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata
	<b>Indennità retribuzione ferie</b>	a decorrere dal 1° luglio 2022 viene istituita l'indennità retribuzione ferie del valore di euro 8,00 giornalieri da corrispondere al lavoratore esclusivamente nelle giornate di ferie di cui al comma 1 dell'art. 10 del CCNL 12 marzo 1980
	<b>Orario</b>	dal 1° luglio 1986 l'orario di lavoro settimanale è pari a 39 ore di lavoro; a tale misura sono rapportate le previsioni degli articoli 4/A, 4/B, 4/C, del CCNL 23 Luglio 1976 che prevedono: aziende associate alla Federtrasporti (oggi ASSTRA). L'orario medio giornaliero di lavoro del personale viaggiante e di quello graduato è fissato in ore 6,40, compresi i tempi accessori. L'orario di lavoro massimo giornaliero è fissato come segue: <b>a.</b> personale viaggiante e graduato dei servizi urbani: ore 7,15; <b>b.</b> personale viaggiante e graduato dei servizi extraurbani: ore 8; <b>c.</b> aziende associate all'Anac (oggi Anav). La durata dell'orario di lavoro del personale di ogni ordine e grado è fissata in ore 6,40 giornalieri o 40 settimanali. Il nastro lavorativo del personale viaggiante è di 12 ore giornalieri. Per tutto il personale la durata settimanale dell'orario di lavoro è realizzata come media nell'arco di 17 settimane. A livello aziendale, ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, possono essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni. Per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente, il tempo trascorso dal secondo autista a bordo del veicolo è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali e viene retribuito, a seconda del tipo di prestazione effettuata, con criteri stabiliti a livello aziendale. Addebi ai servizi ausiliari per la mobilità: la durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore
	<b>Riposo settimanale</b>	il riposo settimanale cade normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo periodico in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo periodico. 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 conglobata per le restanti ore non lavorate. Nella eccezionale ipotesi di mancata concessione del riposo periodico con definitiva perdita dello stesso a causa di speciali esigenze di esercizio tale da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, è altresì corrisposta una indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata
	<b>Permessi retribuiti e non retribuiti</b>	<i>malattia del bambino:</i> entro i primi 3 anni di età, spettano alla madre lavoratrice, dietro presentazione di certificato non retribuito medico, un numero massimo di permessi retribuiti, pari complessivamente nel triennio a 10 giornate intere, frazionabili a richiesta in mezza giornate. Il permesso predetto spetta, in alternativa, al padre, ove la madre lavoratrice rinunci alla fruizione dello stesso con apposita nota comunicata sia all'azienda della lavoratrice che a quella del padre <i>Familiari di portatori di handicap:</i> ai sensi della Legge 104/1992 i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità devono programmare con cadenza mensile i periodi di assenza dal lavoro. Tale programmazione deve pervenire almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento <i>Altro:</i> I datori di lavoro devono riconoscere: <b>a.</b> dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo; <b>b.</b> dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo, al personale che si trova in entrambe le condizioni di seguito specificate: A) durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruito per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale; B) durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali. I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con tre giorni di anticipo. Ove i permessi non possono essere usufruiti, per le citate esigenze di servizio, entro l'anno in cui si riferiscono, viene corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie
	<b>Riduzione orario</b>	non regolamentato
	<b>Festività</b>	sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle norme di legge oltre al Santo Patrono della località in cui ha sede la direzione di esercizio. Oltre alla retribuzione normale, 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
	<b>Festività soppresse</b>	con accordo 28 novembre 2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da sommarsi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal CCNL e riferiti a: 19 marzo (San Giuseppe), Ascensione, Corpus Domini, 4 novembre (Unità Nazionale). Se per esigenze di servizio i permessi o le ferie di cui sopra non possono essere usufruiti entro l'anno di riferimento, viene corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie. Tale disciplina sostituisce quella prevista per il settore in attuazione di Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo Accordo Nazionale 27 febbraio 1979
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	le parti riconoscono che, per far fronte a variazioni di offerta di trasporto, possono insorgere esigenze di flessibilità della prestazione. A tal fine, per il calcolo della prestazione media di orario di lavoro settimanale, viene utilizzato un arco temporale di 11 settimane
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	non regolamentato
<b>Passaggio qualifica superiore</b>	non regolamentato	
ASSENZE	<b>Malattia</b>	<i>Conservazione del posto</i> - diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria). Casi particolari. Dal 1° gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero altri interventi operatori e malattie debitamente certificate e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di

ASSENZE		<p>comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposto un trattamento economico complessivo pari a quello previsto per i primi 18 mesi di malattia. Per gli ulteriori 12 mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di 30 mesi può essere richiesta l'aspettativa per motivi privati</p> <p><i>Trattamento economico</i> (vale anche per lavoratori con contratto ANAV) - durante i primi 18 mesi di conservazione del posto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico: <b>a.</b> per i primi 6 mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 180 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantisce un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato viene riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento; <b>b.</b> per gli ulteriori 12 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda eroga un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due</p> <p><i>Area operativa della mobilità</i> - durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Durante il periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: <b>a.</b> 100% per i primi 3 giorni; <b>b.</b> 75% per i giorni dal 4° al 20°; <b>c.</b> 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto</p>
	<b>Infortunio</b>	<p><i>Conservazione del posto</i> - in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge; in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica.</p> <p><i>Trattamento economico</i> - durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantisce al lavoratore per l'intero periodo di assenza un trattamento complessivo pari a quello previsto per il caso della malattia.</p> <p><i>Area operativa della mobilità</i> - il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno solare. Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto può essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. In caso di infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, viene corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure: <b>a.</b> 60% per i primi tre giorni; <b>b.</b> 90% per i giorni dal 5° al 20°; <b>c.</b> 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per gli apprendisti le misure sono le seguenti: <b>a.</b> 60% per i primi tre giorni; <b>b.</b> 80% per i giorni dal 5° al 20°; <b>c.</b> 90% per i giorni dal 21° in poi.</p> <p><i>Aziende aderenti a Anav</i> - in caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori compete il seguente trattamento economico: <b>a.</b> nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro; - per i successivi 3 giorni l'azienda eroga a suo carico il 100% della retribuzione normale; <b>b.</b> dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantisce un trattamento complessivo pari a quello previsto per la malattia dal 4° al 183° giorno</p>
	<b>Maternità</b>	durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante
	<b>Congedo matrimoniale</b>	in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento economico è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps
	<b>Servizio militare</b>	per la determinazione del periodo di guida effettiva aziendale viene accertata l'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle diverse figure professionali/qualifiche. Dall'anzianità di qualifica sono detratte, tra l'altro, i periodi di servizio militare di leva
	<b>Permessi per studio</b>	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, possono usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, che possono anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intenda partecipare comporti la frequenza in ore anche parzialmente coincidenti con l'orario di lavoro per un numero di ore doppio di quello richiesto come permesso retribuito. I lavoratori che possono assentarsi per frequentare i corsi di studio non devono superare - nel triennio - il 2% del totale della forza occupata nell'azienda; deve comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività produttiva
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	non regolamentato
GESTIONE	<b>Aspettative per motivi di salute</b>	nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio di salute delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due. Decorsi i 12 mesi, su richiesta del lavoratore, è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 6 mesi
	<b>Prova</b>	per le assunzioni decorrenti dal 28 novembre 2015 la durata del periodo di prova è pari a 6 mesi per: - per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione; - per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione. Per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova cessa dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione. A decorrere dal 28 novembre 2015 sono abrogati l'articolo 60 del CCNL 23 luglio 1976 e l'articolo 3, Allegato A dell'AN 27 novembre 2000.
	<b>Preavviso</b>	sono previste norme specifiche solo per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità. I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti: <b>a.</b> fino a 5 anni di servizio compiuti: 1) per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1ª e 2ª, 60 giorni di calendario; 2) per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3ª, 45 giorni di calendario; 3) per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4ª, 30 giorni di calendario; <b>b.</b> oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 1) per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1ª e 2ª, 90 giorni di calendario; 2) per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3ª, 60 giorni di calendario; 3) per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4ª, 45 giorni di calendario; <b>c.</b> oltre i 10 anni di servizio compiuti: 1) per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1ª e 2ª, 120 giorni di calendario; 2) per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3ª, 75 giorni di calendario; 3) per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4ª, 60 giorni di calendario. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese
	<b>Tirocinio</b>	non regolamentato

<p><b>Apprendistato</b></p>	<p><b>Apprendistato professionalizzante</b> - Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal C.C.N.L. ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. <b>a.</b> Periodo di prova: la durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva. <b>b.</b> Rapporto di lavoro: l'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità. <b>c.</b> Retribuzione: per quanto concerne la retribuzione aziendale, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità: A) dal 19° al 24° mese: 20%; B) dal 25° al 30° mese: 30%; C) dal 31° al 36° mese: 50%. <b>d.</b> Malattia e infortunio: in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'Inps. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia al lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui ai commi precedenti.</p> <p><b>Apprendistato</b> - In attesa dell'operatività del nuovo apprendistato professionalizzante risulta applicabile la seguente disciplina. <b>a.</b> Applicabilità: il contratto di apprendistato può riguardare tutte le aree operative e le aree professionali 1ª, 2ª e 3ª. <b>b.</b> Periodo di prova: pari a: A) 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi; B) 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi. Nel caso che il contratto preveda, per i lavoratori dell'esercizio filo-ferro tranviario e della navigazione (interna e lagunare), l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni. <b>c.</b> Durata: la durata massima dell'apprendistato è fissata in 36 mesi. <b>d.</b> Formazione: al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna. Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite. <b>e.</b> Inquadramento: l'assunzione dell'apprendista avviene al parametro d'accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa. Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda, l'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità. <b>f.</b> Retribuzione: agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal Ccnl, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il t.d.r., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, a turni e domenicale, indennità di trasferta (art. 20 A e B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (art. 21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità: - dal 19° al 24° mese: 20%; - dal 25° al 30° mese: 30%; - dal 31° al 36° mese: 50%. L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale. <b>g.</b> Malattia e infortunio: in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, a un trattamento equivalente a quello erogato dall'Inps. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una minore durata</p>
<p><b>Contratto intermittente</b></p>	<p>non regolamentato</p>
<p><b>Contratto tempo determinato</b></p>	<p>le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni</p> <p><b>Durata.</b> Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto</p>
<p><b>Part time</b></p>	<p><b>Percentuali di utilizzo:</b> <b>a.</b> nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili; <b>b.</b> nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti; <b>c.</b> nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti. Se dall'applicazione delle predette percentuali risultano frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore. Sono esclusi dalle percentuali predette i contratti part-time di cui al comma 2, articolo 23 del D.Lgs 81/2015 e quelli la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore. Rientrano invece nelle percentuali predette i contratti part-time verticali (a tempo determinato e indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, i quali sono attivabili nel limite del 5% con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni fatto, comunque, salvo il minimo di 5 unità attivabili</p> <p><b>Orario di lavoro:</b> la prestazione giornaliera del part-time orizzontale non può essere inferiore al 50% dell'orario settimanale nazionale o aziendale, ove esistente, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi. Per il part-time verticale la prestazione non può essere inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale</p> <p><b>Lavoro supplementare:</b> il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal contratto nazionale o aziendale ove esistente. Le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie</p> <p><b>Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale:</b> oltre a quanto previsto dall'articolo 8 del D.Lgs 81/2015, in altri casi di gravi e comprovate necessità familiari, il lavoratore può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, può accogliere la domanda. Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute è effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità: <b>a.</b> in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori;</p>

GESTIONE		<p>b. documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni</p> <p><b>Clausole elastiche:</b> su accordo scritto tra lavoratore e azienda, può essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro e le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con una maggiorazione del 5%</p>
	<b>Contratti d'inserimento reinsertivo</b>	a seguito dell'abrogazione operata dalla Legge 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2013 sono abrogate le disposizioni di cui all'articolo 2, lettera c) dell'AN 14 dicembre 2004. Tali norme restano in vigore transitoriamente per i contratti di inserimento reinsertivo stipulati entro il 31 dicembre 2012
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro a tempo determinato</b>	l'attivazione del contratto di somministrazione è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	l'utilizzo del telelavoro si richiama ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non regolamentato
	<b>Collocamento</b>	non regolamentato
PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Formazione continua</b>	non regolamentato
	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	si è convenuto di destinare una somma fissa annua di euro 90,00 di costo complessivo a carico azienda, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, a decorrere dal mese di luglio 2017, il cui onere è a titolo di previdenza integrativa. Per l'anno 2017 la somma al netto degli oneri di legge è così ripartita: euro 21,80 entro la fine del mese di luglio ed euro 12,00 per le cinque mensilità successive. Dal 1° gennaio 2018 la somma sarà versata mensilmente per ogni lavoratore per 12 mensilità nella misura di euro 6,80 e riproporzionata per il personale part-time
	<b>Fondo Tpl Salute</b>	con decorrenza 1° gennaio 2023, il contributo annuo a carico ditta per il finanziamento del Fondo TPL Salute sarà pari ad euro 144,00 (euro 12,00/mese) per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti
	<b>Polizze vita</b>	non regolamentato
	<b>Polizze infortuni</b>	non regolamentato
	<b>Quadri</b>	non regolamentato