



# informa

[www.fastferrovie.it](http://www.fastferrovie.it)

SEGRETERIA REGIONALE PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

FOGLIO INFORMATIVO STAMPATO IN PROPRIO - ANNO 2, N. 255 - OTTOBRE 2009



## C.C.N.L. DELLA MOBILITÀ

Bozza unitaria del 22 settembre 2009

**FAST FerroVie Piemonte e Valle d'Aosta**

Via Sacchi, 45 - 10125 Torino

Tel. 0115097310/0116653849 – Fax 0115087000/0116652007 – Tel. FS 95923849 – Fax FS 95922007

E-mail [piemonte@fastferrovie.it](mailto:piemonte@fastferrovie.it)



## INDICE

### PARTE GENERALE

- Premessa
- Campo di applicazione
- Decorrenza e durata

### PARTE I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

#### CAPO I SISTEMA DELLA RELAZIONI INDUSTRIALI

- Art- 1 – Relazioni Industriali
- Art. 2 – Assetti contrattuali
- Art. 3 – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- Art. 4 – Secondo livello di contrattazione
- Art. 5 – Procedure di negoziazione e raffreddamento delle controversie collettive

#### CAPO II DIRITTI SINDACALI

- Art. 6 – Contributi sindacali
- Art. 7 – Diritto di affissione
- Art. 8 – Locali
- Art. 9 – Permessi sindacali e cariche elettive
- Art. 10 – Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori
- Art. 11 – Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza
- Art. 12 – Assemblee dei lavoratori – Referendum
- Art. 13 – Comitati Aziendali Europei
- Art. 14 – Appalti
- Art. 15 – Cambio appalto
- Art. 16 – Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale
- Art. 17 – Trasferimento d'azienda

### PARTE II – MERCATO DEL LAVORO

- Art. 18 – Premessa (assunzione e periodo di prova)
- Art. 19 – Contratto a termine
- Art. 20 – Lavoro a tempo parziale
- Art. 21 – Contratto di inserimento/reinserimento lavorativo
- Art. 22 – Contratto di apprendistato professionalizzante
- Art. 23 – Somministrazione
- Art. 24 - Telelavoro

## **PARTE GENERALE**

### **Premessa**

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa del 30 aprile – 14 maggio 2009 sul CCNL Mobilità, che si intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C. del suddetto protocollo di Intesa convengono che, al momento, il CCNL Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. Campo di applicazione
2. Decorrenza e durata
3. Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali
4. Mercato del lavoro

Le parti sulla base degli impegni sottoscritti con il particolare riferimento alla lettera E del richiamato protocollo d'intesa sul CCNL della Mobilità, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni, si impegnano a sviluppare il negoziato per la definizione del nuovo CCNL della Mobilità, fermo restando quanto disciplinato dalla legislazione vigente.

### **I - Campo di applicazione**

Le parti si danno atto che il CCNL della Mobilità si applica:

- ai dipendenti delle aziende autofiloferrotranviarie, navigazione interna lacuale, lagunare e fluviale, funivie portuali, funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie e servizi della mobilità, nonché ai lavoratori dipendenti da imprese che esercitano attività di trasporto collettivo di persone operato in servizi stradali di linea, nazionali o internazionali;
- ai lavoratori dipendenti dalle imprese che esercitano trasporto di persone e merci su ferrovia, i servizi alle imprese ferroviarie, l'attività di gestione della rete ferroviaria, assicurandone la progettazione, il controllo, il mantenimento in efficienza, la sicurezza e lo sviluppo, nonché le attività connesse quali la manutenzione e la riparazione dei rotabili, la manovra, la vendita, la navigazione ferroviaria e i servizi complementari e accessori connessi alle strutture e al trasporto ferroviario, al materiale rotabile ecc..

Il CCNL della Mobilità contiene la disciplina completa ed esclusiva degli istituti e delle materie che formano oggetto di regolamentazione dello stesso.

### **II - Decorrenza e durata**

...omissis...

## **PARTE I**

### **SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI**

#### **CAPO I**

#### **SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

##### **Art. 1**

##### **Relazioni industriali**

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali, (...*omissis*...) e considerando le problematiche relative al processo di liberalizzazione in atto nel settore, le parti intendono sviluppare un sistema di relazioni industriali e della partecipazione articolato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e delle prerogative, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse e strategici nel consolidamento e nello sviluppo delle realtà aziendali in uno scenario economico competitivo, liberalizzato e orientato al miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, nonché dei livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello.
3. Le parti assumono il metodo della partecipazione quale veicolo strutturato per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori; individuano, altresì, un sistema di relazioni sindacali con cui strutturare livelli, fasi, materie e procedure dei reciproci rapporti.
4. Il sistema della partecipazione si articola sulle seguenti tematiche:
  - promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema delle imprese del settore;
  - promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale, ecc;
  - promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
  - sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
  - individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei settori;

- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro e degli addetti;
- verificare la corretta applicazione delle normative contrattuali;

A tale scopo sono costituiti i seguenti organismi:

#### A. Osservatorio Nazionale

In particolare saranno affrontati i seguenti argomenti:

- andamento delle imprese di servizi di trasporto, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto (su strada, aereo, marittimo);
- evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di maggiore disagio sociale e degrado economico;
- linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore distinti per sesso con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto ferroviario, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate;

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite. A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore. A tale scopo l'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di

esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Le modalità di costituzione e funzionamento saranno concordate e definite in allegato al presente accordo.

**B. Osservatori Regionali**

Con i compiti, le attribuzioni e le caratteristiche degli organismi di cui sopra

**C. Comitato per le Pari Opportunità**

con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.1977, n. 903 e alla legge 10.4.1991, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato Paritetico per le Pari Opportunità sarà composto da una rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL e da un eguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato opera:

- a) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante in qualità di uditore;
- b) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente CCNL le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende ferroviarie con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali.

#### D. Comitato Sicurezza sul lavoro

Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo sarà costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro e sarà formato pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante e da un identico numero complessivo di componenti delle associazioni datoriali.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti in materia, salvo diversa intesa tra le parti.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. Il sistema delle Relazioni Industriali si articola in due fasi distinte:
- fase dell'informazione nazionale e aziendale;
  - fase della contrattazione nazionale e aziendale.

#### Fase dell'informazione nazionale

Con cadenza annuale, entro il primo trimestre, o comunque a richiesta di una delle parti stipulanti, le associazioni datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali stipulanti informativa in merito agli scenari evolutivi del mercato dei trasporti regionale, nazionale e comunitario, con riferimento al quadro istituzionale e normativo relativo ai processi di liberalizzazione e alle linee strategiche di riorganizzazione anche in relazione ai fenomeni di evoluzione tecnologica.

Contestualmente saranno fornite informazioni in merito all'andamento dei livelli occupazionali, delle tipologie di contratto in atto, alle dinamiche e agli strumenti di politica del lavoro, ai fabbisogni formativi, alla sicurezza dell'esercizio.

#### Fase dell'informazione aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di uno specifico incontro anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, le aziende forniranno una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dagli specifici progetti;
- principali indicatori aziendali di redditività e di economicità;
- documenti di programmazione aziendale derivanti dal piano di impresa o da piani di attività, nonché il bilancio di esercizio.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

#### Fase della contrattazione nazionale

#### Fase della contrattazione aziendale

La fase della contrattazione nazionale e aziendale è articolata sulle materie di cui alla fase dell'informazione ai rispettivi livelli e secondo lo schema esemplificativo e non esaustivo di cui ai successivi artt. 3 e 4.

### **Art. 2**

#### **Assetti contrattuali**

Il sistema delle relazioni sindacali contrattuale si articola su un primo livello nazionale ed un secondo livello aziendale/territoriale:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro (...omissis...);
- sul secondo livello di contrattazione aziendale, (...omissis...)

### **Art. 3**

#### **Contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire per tutti i



lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni.

...(omissis...)

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo la contrattazione nazionale si articola sulle seguenti materie:

- il rinnovo del CCNL
- le norme applicative della legislazione del lavoro
- la normativa relativa alla previdenza complementare
- norme di funzionamento e forme di intervento di carattere assistenziale
- gli aspetti normativi della disciplina di lavoro
- previsione di forme di sostegno al reddito
- procedure sindacali per la gestione di riconversioni professionali e problematiche occupazionali e per la gestione delle forme di sostegno al reddito di cui al punto precedente
- disciplina di funzionamento delle RSU e delle RLS
- normative di lavoro derivanti dalle evoluzioni tecnologiche

#### **Art. 4**

#### **Secondo livello di contrattazione**

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dal CCNL e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri dei CCNL, (...omissis...)

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo la contrattazione aziendale si articola sulle seguenti materie:

- costituzione dei CAE
- premio di risultato e contenuti economici legati alla prestazione, alle utilizzazioni e all'organizzazione del lavoro
- definizione delle necessità di personale ed utilizzo delle diverse tipologie di lavoro previste dal CCNL
- modalità attuative dell'articolazione dell'orario di lavoro
- articolazione e variazione dei regimi di orario
- pasti aziendali
- percorsi formativi e piani mirati di riqualificazione professionale
- modifiche a modelli di organizzazione del lavoro
- azioni positive e di promozione dell'occupazione giovanile
- ricadute normative ed effetti occupazionali derivanti dalla modifica dei volumi di produzione, delle innovazioni tecnologiche, delle variazioni organizzative e produttive nonché delle articolazioni.
- normativa di utilizzazione del personale
- salute, sicurezza ed ambiente di lavoro
- norme di funzionamento dei dopolavori aziendali
- rinvii specifici della contrattazione nazionale

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia di Relazioni Industriali in essere alla data di stipula del presente CCNL.

## **Art. 5**

### **Procedure di negoziazione e di raffreddamento delle controversie collettive**

A) *Rinnovi contrattuali nazionali .....*

B) *Controversie aziendali .....*

## **CAPO II**

### **DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 6 Contributi Sindacali**

1. Le aziende che applicano il presente CCNL, provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera dell'organizzazione sindacale - stipulante il presente CCNL - alla quale il lavoratore aderisce.
2. Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore che dovranno contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale stipulante a cui l'azienda dovrà versare i contributi;
3. La delega può essere revocata in qualsiasi momento;
4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto ...omissis
5. L'importo del contributo sindacale è pari al .....% della retribuzione fissa nazionale e viene applicato anche sulla 13<sup>a</sup> e sulla 14<sup>a</sup> mensilità;
6. L'azienda effettuerà mensilmente la trattenuta e, non oltre cinque giorni lavorativi, provvederà ad accreditare sul conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui al precedente punto ). Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e compatibilmente con un preavviso di almeno 3 mesi;
7. Mensilmente stipulanti, l'azienda fornirà a ciascuna Organizzazione Sindacale l'elenco dei propri iscritti con le relative quote associative nel rispetto delle normative vigenti;
8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al *D.Lgs. n. 196/2003*, la dicitura:

*“Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consente al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti*

In sede aziendale, entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL, al fine di consentire l'armonizzazione alle norme di cui ai punti 6 e 7 del presente articolo, si definiranno, attraverso uno specifico protocollo, le modalità e i tempi per la piena attuazione dei predetti punti. Allo scadere dei tre mesi e in assenza di definizione del protocollo, saranno immediatamente operative le norme relative ai punti 6 e 7.

## **Art. 7**

### **Diritto di Affissione**

- 1 In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e delle rispettive articolazioni territoriali , nonché delle RSU\RSA appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di comunicazioni riguardanti materie di interesse sindacale.
- 2 I volantini, o comunque il materiale informativo, devono recare il nome e la relativa istanza della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.
- 3 Il materiale va affisso solo negli spazi assegnati.

## **Art. 8**

### **Locali e accessi a reti intranet aziendali.**

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, metteranno a disposizione delle RSU/RSA per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, opportunamente attrezzato (telefono, fax, e-mail), all'interno di ciascuna unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa;
2. Nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU\RSA potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalla RSU\RSA al responsabile dell'unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione;
3. In base a specifiche intese aziendali si potrà prevedere, ove le aziende ne abbiano disponibilità, di utilizzare locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL;
4. A livello aziendale si potranno definire specifiche intese atte a concedere e regolamentare l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Sono fatte salve le eventuali diverse intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.

## **Art. 9**

### **Permessi sindacali e cariche elettive**

1. I componenti le RSU\RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge 20.5.1970, n. 300 e dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 e relativi accordi di recepimento.
2. Ai lavoratori che siano componenti degli organismi direttivi delle confederazioni e delle federazioni nazionali/ regionali/territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, saranno concessi, permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni;
3. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate,

con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate ovvero dalle federazioni nazionali direttamente alle aziende;

4. Il permesso per l'assenza dal lavoro di ogni singolo lavoratore dovrà essere richiesto per iscritto alle aziende dalle organizzazioni dei lavoratori (federazioni nazionali/regionali/territoriali a seconda dei casi), indicando con esattezza le generalità dei lavoratori interessati e con un preavviso non inferiore di norma a 24 ore, salvo casi di documentata urgenza.
5. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo e di fruizione sono disciplinati dai singoli contratti e/o accordi di settore;
6. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o territoriali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300 ed al T.U. approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;
7. Le assenze per la fruizione dei permessi sindacali retribuiti (ore o giornate) saranno considerate alla stessa stregua delle presenze effettive in servizio, utili sia ai fini retributivi che al passaggio al parametro retributivo superiore, nonché a tutti gli altri fini contrattuali.

Sono fatti salvi gli accordi settoriali e aziendali in materia in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

## **Art. 10 Rappresentanze sindacali**

Omissis

## **Art. 11 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (compresi quelli territoriali e di sito) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995 e relativi accordi di recepimento;
2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite almeno ... ore di permesso retribuito per ciascun anno;
3. Per i RLS valgono le tutele previste agli art. 47, 48, 49 e 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
4. Le assenze per la fruizione dei permessi sindacali retribuiti (ore o giornate) saranno considerate alla stessa stregua delle presenze effettive in servizio, utili sia ai fini retributivi che al passaggio al parametro retributivo superiore, nonché a tutti gli altri fini contrattuali

Sono fatte salve le eventuali diverse intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.

## **Art 12 Assemblea**

1. Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e/o le RSU e le RSA possono indire, separatamente o congiuntamente, nelle singole unità produttive, assemblee del personale dipendente su materie di interesse sindacale e del lavoro, ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.  
La richiesta dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso minimo 24 ore rispetto alla data prevista.  
Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali idonei a tale scopo. Nel caso in cui l'attività del personale interessato si svolga su turni, l'assemblea potrà essere articolata su più giorni sulla base della richiesta sindacale.
2. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi di 10 ore individuali nell'anno, saranno retribuite alla stessa stregua delle ore effettive in servizio e saranno utili a tutti i fini retributivi e al passaggio al parametro retributivo superiore, nonché a tutti gli altri fini contrattuali.  
Al riguardo sono fatti salvi specifici accordi a livello aziendale.  
Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che consentano di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la regolarità del servizio.  
Nel caso in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea potrà essere articolata in almeno due riunioni nell'arco di sei giorni consecutivi.  
Ai lavoratori che, in funzione delle peculiarità di specifici settori lavorativi, devono garantire la continuità del servizio e pertanto possono partecipare all'assemblea solo intaccando il proprio periodo di riposo, verrà riconosciuto (a seconda dell'opzione esercitata dai lavoratori stessi) o il recupero di corrispondenti periodi di riposo o il pagamento della retribuzione corrispondente alle ore documentate di presenza in assemblea, secondo modalità che saranno definite tra le parti a livello aziendale, fermo restando che sono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
3. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, nonché dirigenti territoriali/nazionali delle federazioni e/o confederazioni delle stesse.
4. Potranno essere indetti referendum, secondo modalità orarie compatibili con la continuità del servizio, in locali di cui l'azienda abbia disponibilità ed aventi caratteristiche tali da consentire la segretezza e la sicurezza del voto. I referendum dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n.300. Ulteriori modalità di svolgimento potranno essere definite tra le parti a livello aziendale.
5. Il personale interessato da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione e temporaneamente sospeso dal lavoro potrà partecipare alle assemblee e ai referendum indetti in azienda.

### **Art. 13**

#### **Comitati Aziendali Europei**

1. Le parti, con riferimento al D. Lgs 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D. Lgs n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti stipulanti il presente CCNL sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale/aziendale in ordine alla possibilità di verificare la fattibilità di istituire i CAE.

### **Art. 14**

#### **Appalti**

1. Le aziende manterranno al proprio interno le attività proprie del ciclo produttivo.
2. Qualora ricorrano le condizioni per l'appalto, le aziende dovranno pertanto porre particolare attenzione al mantenimento al proprio interno delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione. Le aziende informeranno le Organizzazioni Sindacali stipulanti sulle linee, gli indirizzi, le tipologie e i volumi dei lavori complessivi da dare in appalto.
3. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività connesse con l'innovazione tecnologica e con gli strumenti innovativi avanzati.
4. Qualora le attività appaltate non rientrino nel campo di applicazione del presente contratto, al fine di conseguire una più efficace tutela dei lavoratori, le aziende appaltanti, conformemente alle disposizioni di legge, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, nonché al riconoscimento dei trattamenti individuati dalla disciplina contrattuale applicabile nel settore merceologico di riferimento, ivi compresa la possibilità per i lavoratori delle aziende appaltatrici di fruire dei servizi di mensa, ove esistenti, previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice.
5. Il CCNL della Mobilità si applica ai dipendenti di imprese che svolgono servizi di trasporto pubblico locale in regime di sub affidamento.

**Art. 15**  
**Cambio appalto**

1. In applicazione del CCNL della Mobilità e del modello relazionale previsto, le parti convengono di dare piena applicazione, in caso di cambio di appalto, alla normativa contrattuale come successivamente disciplinata e integrata.
2. Il CCNL della Mobilità nella sua articolazione si applica oltre che ai lavoratori delle imprese affidatarie, dirette o indirette, anche ai lavoratori dipendenti ed ai soci lavoratori delle società cooperative che acquisiscono o subentrano negli appalti.
3. in caso di cambio appalto sarà garantito il passaggio diretto di tutti i lavoratori occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara delle attività oggetto dell'appalto, dall'impresa cessante all'impresa subentrante. In occasione di tale passaggio saranno garantiti i trattamenti normativi, retributivi e le anzianità possedute dai singoli lavoratori all'atto del passaggio.
4. Nell'eventualità che siano intervenute modifiche alle condizioni di appalto l'impresa subentrante e le OO.SS. si incontreranno per concordare le soluzioni possibili.
5. I cambi di appalto si realizzeranno senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

**Art. 16**  
**Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**

1. Le parti, al fine di consentire alle aziende del settore di poter disporre di adeguati strumenti per la gestione delle ricadute sul personale dei processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di formulare proposte, entro sei mesi dalla data di istituzione e comunque non oltre nove mesi dalla data di stipula del presente CCNL, nell'ambito di quanto previsto al comma 28 dell'art.2 della legge 23.12.1996, n. 662 e successive modifiche e integrazioni, per la definizione di politiche attive del lavoro e di sostegno al reddito.
2. in tale ambito saranno individuate le procedure sindacali da attivare per la gestione delle ricadute sul personale dei processi di ristrutturazione o riorganizzazione e per l'attivazione degli strumenti di sostegno alle politiche attive del lavoro e al reddito.
3. Restano in vigore gli accordi aziendali in materia.
4. Il CCNL della Mobilità si applica ai lavoratori dipendenti da nuove società che assorbano in parte o in toto attività svolte da precedenti imprese ricomprese nel campo di applicazione del medesimo CCNL.

**Art. 17**  
**Trasferimento d'azienda**

1. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, come modificati dal D. Lgs 2.2.2001, n. 18.
2. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal citato D. Lgs n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle Rappresentanze Sindacali competenti e alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
3. Il rapporto di lavoro continua con il cessionario che è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL e dagli accordi territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, nell'ambito e nel rispetto del comma 3 dell'art. 2112 c.c. sopra richiamato.
4. Il CCNL della Mobilità si applica ai dipendenti di società nate da scorporo di attività proprie attraverso cessione, affitto o trasferimento di ramo d'azienda.