



Circ. n. 147/SSI/Ia.Pa

Roma, 23 maggio 2013

Ai Sigg. Presidenti e
Ai Sigg. Amministratori Delegati e
Ai Sigg. Direttori
delle Aziende e degli Enti Associati

Loro Sedi

OGGETTO: Verbale di accordo 26 aprile 2013. Istruzioni operative.

A completamento dell'analisi svolta con le precedenti circolari nn. 121/SSI, 128/SSI e 132/SSI del 2013 in merito al verbale di accordo in oggetto, si fornisce di seguito l'illustrazione delle discipline normative inerenti gli allegati 3, 4, 5 e 6 al verbale di accordo del 26 aprile 2013.

Prima di intraprendere tale esame è tuttavia opportuno precisare che, come già chiarito, il verbale di incontro sottoscritto il 26 aprile 2013 si pone come prima tappa di un quadro più articolato che deve tener conto che l'attuale fase di rinnovo del CCNL autoferrotranvieri, per quanto unitaria, si compone di due distinti momenti negoziali; il primo (2008 - 2011) che ha visto rispettivamente la definizione economica dell'anno 2008, con un trascinamento a regime, e la determinazione, per il triennio 2009 - 2011, di una tantum senza trascinamenti, - da sottoporre a conguaglio - ed il secondo (2012 - 2014) che rappresenta un periodo contrattuale ancora da perfezionare.

In tale congiuntura, il predetto verbale ha definito, in aggiunta alla somma una tantum relativa agli anni 2009 - 2011, un elenco di argomenti su cui svolgere le varie fasi della trattativa, nonché una prima serie di materie sulle quali si è raggiunta una condivisione nel merito, la cui vigenza assume, tuttavia, un carattere "sperimentale" in attesa della loro confluenza nella stesura conclusiva dell'accordo di rinnovo del CCNL autoferrotranvieri.

La disciplina di cui agli allegati 3, 4, 5 e 6 del verbale sopra richiamato entra in vigore, per espressa disposizione contrattuale il 1° maggio 2013 e da tale data sono altresì "temporaneamente sospese", per accordo fra le rappresentanze datoriali e sindacali, di livello nazionale, sia la norma di cui all'art. 38 dell'allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, sia le disposizioni negoziali di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, nonché



quelle di cui agli artt. 68, quarto e quinto capoverso, e 64 del c.c.n.l. 23 luglio 1976 (entrambe valide per le sole aziende associate all'ANAV con meno di 26 dipendenti), in quanto le stesse disciplinano argomenti altrimenti regolamentati negli allegati relativamente al risarcimento danni e alle vicende concernenti la patente di guida.

All. 3) - Permessi ex L. 104/92

È noto che la problematica in oggetto, oltre che un costo notevole per le aziende, costituisce da tempo un serio ostacolo per l'organizzazione soprattutto del personale turnista, in gran parte connessa alla difficoltà di pianificare una equilibrata programmazione dei permessi. Tale situazione aveva già indotto le Organizzazioni datoriali a fornire con apposita circolare dei suggerimenti mirati a preconstituire la predetta programmazione attraverso ordini di servizio.

Con la norma sui permessi ex articolo 33 della legge n. 104/1992, co. 3, si è finalmente riusciti a disciplinare negoziabilmente tale fattispecie regolamentando, per quanto possibile – trattandosi di diritti individuali – le modalità di esercizio delle agevolazioni previste dalla legge per l'assistenza a familiari affetti da grave disabilità. In particolare, è stato introdotto l'obbligo da parte del lavoratore interessato di comunicare con cadenza mensile ed almeno 10 giorni prima del mese di riferimento i periodi di assenza dal servizio a tale titolo. Accanto all'obbligo della programmazione, come ulteriore elemento di razionalizzazione, è stato posto un limite alle modalità di fruizione dei permessi stabilendo che gli stessi non possono essere frazionati per il personale turnista, mentre per il restante personale la possibilità di frazionamento è limitata alla mezza giornata. È stata comunque fatta salva la possibilità a livello aziendale di definire contrattualmente modalità alternative per la pianificazione dei permessi in parola.

Sempre a tutela dell'organizzazione del lavoro si è inoltre previsto che nel caso in cui la programmazione evidenzia un addensamento di richieste nella medesime giornate, tale da incidere sulla regolarità del servizio, una soluzione dovrà "comunque" essere individuata attraverso l'attivazione di un confronto con le organizzazioni sindacali aziendali. Nella denegata ipotesi in cui da tale confronto non dovesse emergere una soluzione condivisa, si è dell'avviso che il tenore letterale della norma consenta comunque alle aziende di assumere le necessarie iniziative.

Tenuto conto del fatto che si verte in tema di diritti indisponibili, resta comunque salva la possibilità da parte del lavoratore interessato, per

sopravvenute necessità, di modificare la fruizione del permesso programmato con un preavviso di almeno 24 ore.

Appare peraltro evidente come in presenza di comportamenti improntati a buona fede sia possibile escludere che un medesimo soggetto manifesti le predette esigenze di modifica con una certa ricorrenza. In tale eventualità la norma contrattuale risulterebbe vanificata e le aziende pertanto ben potrebbero richiamare il lavoratore interessato ad un comportamento coerente con essa.

Si allega, da ultimo, fac simile di ordine di servizio relativo alla disciplina aziendale sull'utilizzo di permessi in questione, nonché del programma di assistenza e di autocertificazione che dovranno essere sottoscritti a cura del lavoratore interessato alla fruizione dei permessi in questione.

All. 4) - Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

A) Risarcimento danni

Tra quelli definiti, l'istituto del risarcimento danni è quello che ha visto le parti maggiormente impegnate nel tentativo di dare al settore una norma di immediata e chiara applicazione. Il dato normativo di partenza era infatti rappresentato da due norme (articolo 38 dell'allegato A), al Regio Decreto Legge 8 gennaio 1931, n. 148 e l'articolo 68 del ccnl 23 luglio 1976 per le aziende non soggette al R.D.) di fatto largamente inapplicate a causa sia della incertezza sul piano delle competenze istituzionali sia della farraginosità della procedura di accertamento del danno, nonché a causa della mancanza di un limite massimo di imputabilità del danno che, di fatto, induceva a prassi aziendali improntate a criteri di indulgenza.

Appare opportuno premettere che la nuova disciplina non pregiudica l'immediato ricorso alle azioni che competono alle aziende secondo il diritto comune, soprattutto nei casi in cui appare evidente che l'evento dannoso sia conseguenza di una condotta del lavoratore caratterizzata da dolo o colpa grave.

La norma si apre con la chiara affermazione del principio della responsabilità del lavoratore per i danni cagionati all'azienda quale diretta conseguenza del comportamento colposo dello stesso lavoratore, escluse solo le ipotesi comprovate di caso fortuito o forza maggiore. In tali casi, dunque, l'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti praticando una trattenuta sullo stipendio del lavoratore responsabile che le parti hanno convenuto non poter essere superiore al 5% della retribuzione

normale (salvo il caso di più "sinistri" nel quale le trattenute possono arrivare fino ad un quinto dello stipendio). Fin qui l'affermazione di un principio che rappresenta il caposaldo della norma e che riguarda ogni ipotesi di danno cagionato al patrimonio aziendale. Di seguito si è provveduto a disciplinare l'aspetto procedurale che, come vedremo, a valle di una necessaria fase di contestazione del danno, da seguire per qualunque ipotesi di danneggiamento del patrimonio aziendale, si preoccupa di regolare, per i soli danneggiamenti dovuti a sinistri, i diversi esiti in cui la procedura svolta in contraddittorio può concludersi.

La prima fase della procedura ha inizio con la lettera di contestazione al lavoratore, da trasmettere/consegnare entro 15 giorni dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza del fatto. In tale nota, oltre alla descrizione dell'evento, deve essere indicata almeno una prima stima dei danni subiti effettuata attraverso gli uffici tecnici aziendali ovvero attraverso l'acquisizione di un preventivo.

Ove il lavoratore ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla ricezione della lettera di contestazione, ha diritto a produrre osservazioni, a prendere visione e/o a richiedere copia della documentazione relativa all'accaduto nonché a fare istanza di apertura della fase di contraddittorio, che dovrà esaurirsi entro i 15 giorni decorrenti dalla prima riunione. Tale fase, durante la quale il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale da lui prescelto, sarà finalizzata in particolare alla verifica della responsabilità dell'accaduto.

Appare evidente che ove tale richiesta non dovesse essere formulata, o dovesse essere formulata oltre i termini previsti, si da per acquisito il consenso del lavoratore rispetto alla propria responsabilità e all'entità del danno stimato e, pertanto, l'azienda potrà, ove ritenga di non rivolgersi all'Autorità giudiziaria, procedere immediatamente ad addebitare e trattenere al lavoratore l'importo del danno che, nel solo caso di "sinistro", dovrà tenere conto dei criteri stabiliti al comma 4.

In presenza invece di svolgimento del contraddittorio:

- 1) nelle ipotesi di danni non derivanti da "sinistri" le aziende possono adire direttamente l'Autorità giudiziaria ovvero, previo accordo con il lavoratore, procedere direttamente ad effettuare trattenute nei limiti di cui al punto 1 dell'allegato 4) e comunque applicare le conseguenti sanzioni disciplinari;

- 2) nelle sole ipotesi di danni derivanti da "sinistri", si aprono due possibili scenari, entrambi funzionali all'obiettivo di limitare il contenzioso giudiziario e di garantire un equilibrio tra il ristoro del danno subito e l'efficacia deterrente della norma:
- il primo scenario attiene all'ipotesi in cui il contraddittorio si concluda con un accordo delle parti sull'entità del danno. In tale evenienza, proprio nell'ottica di cui sopra, è stata convenuta una disciplina che prevede un meccanismo di riduzione dell'addebito graduato in base al numero dei sinistri imputabili al lavoratore interessato effettuati in un arco temporale di 27 mesi precedenti l'evento e comunque da computarsi a far data dal 1 maggio 2013. L'agevolazione riconosciuta ai lavoratori in relazione alla diligenza mostrata nell'espletamento delle mansioni di guida si spinge sino a tenere indenne il lavoratore da qualsiasi addebito nell'ipotesi in cui nei 60 mesi che precedono l'evento, questa volta da computarsi anche tenendo conto del periodo antecedente all'entrata in vigore della norma, non siano riscontrabili sinistri a lui imputabili. In ogni caso, qualunque sia l'entità del danno sul quale si è raggiunto l'accordo l'ammontare dell'addebito non può essere superiore ad € 4.000;
 - particolarmente significativa è la disciplina convenuta per il caso in cui in esito al procedimento di accertamento in contraddittorio le parti non addivengano ad un accordo. In tal caso, infatti, stravolgendo l'impostazione della precedente normativa, è data facoltà all'azienda di procedere all'addebito diretto pur con un limite massimo di € 2.000 su cui praticare le riduzioni previste al punto 4 (vedi ipotesi precedente). Esercitando tale facoltà, tuttavia, l'azienda si impegna a non avviare alcuna azione legale né ad irrogare sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare. Di converso, ovviamente, qualora l'azienda ritenga opportuno non procedere all'addebito diretto, resterà libera di applicare le sanzioni disciplinari conseguenti e di adire l'autorità giudiziaria, nel qual caso non trova applicazione la disciplina agevolata di cui al comma 4.

Ciò posto, con il comma 7 le parti hanno inteso rimandare a livello aziendale l'opportunità di integrare o modificare la predetta disciplina mediante la stipula di polizze assicurative che, con il concorso dei lavoratori, garantiscano un più elevato grado di copertura per i danni ai beni aziendali.

Con il comma 8, infine, si è ritenuto opportuno garantire la salvaguardia degli accordi aziendali già sottoscritti in materia sul presupposto che gli stessi abbiano già individuato un punto di equilibrio più vicino alle reali condizioni dell'azienda e dei lavoratori.

Si allegano, da ultimo, i diagrammi di flusso relativi alle fasi procedurali del risarcimento danni relativi a sinistri aziendali e ad altre fattispecie di danneggiamento.

B) TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

Con tale norma, di carattere programmatico, si è inteso richiamare l'attenzione delle parti su una casistica giudiziale divenuta sempre più frequente e oggettivamente connessa allo svolgimento delle mansioni del personale "front-line".

In tal senso è di qualche attualità l'esigenza di assicurare una copertura assicurativa ai lavoratori citati in giudizio e/o sottoposti a procedimento penali per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni. Acquisita tale esigenza, ed anche nella consapevolezza che tali tutele sono spesso entrate a far parte delle prassi aziendali, due sono state le linee d'indirizzo adottate dalle AA.DD.

La prima volta ad escludere da tale tutela assicurativa le ipotesi in cui i fatti contestati al lavoratore siano conseguenza di un comportamento improntato a dolo o colpa grave.

La seconda volta a rinviare al più pertinente livello aziendale ogni valutazione circa le soluzioni più adatte a garantire la fattispecie considerata, avendo peraltro cura di specificare che eventuali polizze assicurative aziendali stipulate a copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio non devono gravare interamente sull'azienda ma prevedere il concorso economico dei lavoratori interessati, chiamati a concorrere in base ad una logica prettamente solidaristica.

C) DISPOSITIVI DI SICUREZZA

La materia del risarcimento danni, coinvolgendo le problematiche attinenti ai sinistri rende sempre più attuale l'introduzione di nuove tecnologie al fine di migliorare la sicurezza del "viaggio".

Per la prima volta, pertanto le parti hanno ritenuto importante introdurre nella normativa contrattuale un'apertura di credito nei confronti dell'utilizzo di tali strumenti, di cui l'intesa offre una casistica non esaustiva, superando un atteggiamento di diffidenza e di sostanziale ostacolo all'installazione di strumenti di controllo a distanza.

A tal fine mentre si fa un doveroso rinvio alle procedure di cui all'art. 4, L. 300/70, si introduce un impegno da parte delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti affinché le istanze locali non assumano atteggiamenti pregiudizialmente preclusivi.

AII.5) - PATENTE DI GUIDA E CQC

Come si evince chiaramente dal punto 1 dell'allegato in esame la disciplina contrattuale riguarda solamente i dipendenti per i quali lo svolgimento delle loro mansioni o la funzione espletata richiedano il possesso della sola patente di guida ovvero della stessa unita ad un altro titolo abilitativo.

Vengono, quindi, in considerazione i profili professionali dell'"operatore di esercizio" (le cui mansioni di guida prevedono le abilitazioni certificate dalla patente di guida e dalla carta di qualificazione del conducente) e del "collaboratore di esercizio" (per il quale è richiesta la sola patente di guida) così come stabiliti dalla classificazione degli autoferrotranvieri nonché i profili delle aree amministrative, tecnica o ausiliaria per lo svolgimento dei quali, la disciplina aziendale presupponga, come condizione, la guida di autoveicoli per la quale sia necessaria la patente di guida.

Delimitato pertanto il campo di applicazione della normativa in esame, si può evidenziare che la disciplina in materia di ritiro/sospensione della patente di guida è stata a lungo priva di una regolamentazione compiuta ed organica a livello contrattuale, giacché solo le aziende non soggette al RD 148/1931 erano destinatarie di una specifica norma contrattuale (art. 64, CCNL/1976), e che solo con l'art. 10 dell'Acc. Naz. 14.12 2004 era stata inserita una prima norma di carattere particolare al fine di disciplinare, dopo l'introduzione della patente a punti, le fattispecie

connesse a procedimenti e costi amministrativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti sottratti.

Con la regolamentazione in esame le parti sono riuscite nell'intento sia di adottare una disciplina valida per tutte le tipologie di imprese, superando le precedenti disposizioni e accorpando in un'unica norma le fattispecie legate al ritiro/sospensione della patente e quelle legate al recupero dei punti, sia di aggiornare i contenuti con riferimento alle novità legislative intervenute in materia di titolo abilitativo (patente professionale e CQC).

Ciò posto occorre evidenziare che le "reazioni" che l'ordinamento comune dispone in caso di ritiro o di sospensione della patente sono da verificare con riguardo a due distinte situazioni, cioè se gli stessi derivino da colpa diretta del lavoratore ovvero da un fatto più complesso in cui alla colpa del lavoratore si aggiunge un concorso di altri elementi. Pertanto si può suggerire di distinguere fra "colpa grave" e "colpa lieve", poiché nel primo caso, oltre che nelle situazione di dolo, l'azienda può procedere ad un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, mentre nel caso di colpa lieve l'azienda potrà ricorrere, ove il periodo di tempo senza la patente non sia breve, ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In questa ultima evenienza la risoluzione del rapporto può avvenire solamente nel caso in cui non si disponga di altri posti di lavoro cui adibire il lavoratore interessato allo svolgimento di mansioni equivalenti, ovvero anche inferiori (cfr. Corte di Cassazione n. 12719 del 19 dicembre 1998).

Nel caso di aziende autoferrotranviarie, con un numero di dipendenti superiore a 25, trovano applicazione le norme del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 ed in particolare:

- per quanto concerne la giusta causa (che il più recente orientamento della giurisprudenza ritiene poter sussistere pure ove manchi una precisa indicazione nel codice disciplinare, qualora il comportamento del lavoratore sia di rilevante gravità secondo il senso comune), ovvero il giustificato motivo soggettivo, le aziende possono comunque fare riferimento, tenuto conto della concreta fattispecie, all'art. 45 dell'all. A al R.D. 148/1931, nn. 5, 7 e 12. Occorre, altresì, precisare che sanzioni inferiori alla destituzione possono dar luogo alla "recidiva" (art. 50) se la mancanza si ripete entro un anno;
- per quanto riguarda il giustificato motivo oggettivo occorre invece fare rinvio alla possibilità di esonero prevista dall'art. 27, comma 1,

lett. c) e d) dell'all. A) al R.D. 148/1931, previo parere, obbligatorio, ma non vincolante, del Consiglio di disciplina, sempre che tale organo sia costituibile ai sensi della legge regionale; in presenza di colpa lieve, in luogo dell'esonero, al lavoratore sarà attribuita una figura professionale di grado inferiore che, nel caso in esame, dovrà avere un carattere "temporaneo" in quanto sottoposto alla condizione dell'esaurimento dei tempi di attesa, previsti dalla contrattazione, della "restituzione" della patente di guida.

Entrando nel merito della norma, il comma 1 prevede la conservazione del posto per un periodo di 12 mesi in caso di ritiro o sospensione di patente per motivi inerenti violazioni al codice della strada che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari. Tale periodo di conservazione del posto risulta ora unificato per tutte le imprese a prescindere dalla anzianità di servizio del lavoratore interessato e dalla dimensione dell'impresa.

Un'importante differenziazione viene mantenuta a seconda che l'impresa occupi più o meno di 15 dipendenti sia con riferimento al trattamento economico spettante al lavoratore durante il periodo di conservazione del posto sia con riferimento alla possibilità, sempre durante tale periodo, di adibire il lavoratore a mansioni diverse. Sotto il primo profilo solo le aziende che occupano più di 15 dipendenti devono riconoscere al lavoratore, per i soli primi sei mesi di conservazione del posto una indennità pari al 50% (ovvero ai 2/3 se il lavoratore ha più di due persone a carico) della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare; ex contingenza; scatti di anzianità (a.p.a.); t.d.r; trattamenti ad personam ex articolo 3, punto 2 Acc Naz. 27 novembre 2000. Tale indennità viene meno qualora il lavoratore sia adibito a mansioni diverse.

Sotto il secondo profilo, mentre per le aziende che occupano più di 15 dipendenti per l'individuazione dei posti di lavoro eventualmente disponibili ai fini dell'adibizione "temporanea" del lavoratore a mansioni diverse la norma stabilisce l'obbligo per l'azienda di attivare solo una preventiva procedura relazionale con le OO.SS.LL. ai sensi dell'articolo 3, lett. C) dell'accordo nazionale 12 luglio 1985 (preventivo e periodico esame con le RSA/RSU), per le imprese sotto i 15 dipendenti tale individuazione è rimessa direttamente ad una semplice valutazione aziendale di possibilità.

In entrambi i casi, ove il lavoratore venga adibito a mansioni diverse allo stesso competerà il trattamento economico e normativo del profilo

professionale al quale viene adibito, restando fermo che nel caso di rifiuto allo svolgimento delle diverse mansioni assegnate si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ad analogo provvedimento di risoluzione si perviene ove il ritiro o la sospensione del documento abilitativo perdurino oltre il periodo di conservazione del posto, fatta comunque salva l'eventualità di una proroga di 12 mesi senza retribuzione ove il lavoratore ne faccia richiesta motivata dalla possibilità di recuperare lo stesso documento entro i dodici mesi successivi alla scadenza del comporta.

Si è poi provveduto a ribadire quanto già contenuto nella disciplina dell'articolo 10 dell'accordo nazionale 14 dicembre 2004, confermando l'obbligo per i dipendenti di comunicare, per iscritto e tempestivamente, eventuali provvedimenti di sospensione o di ritiro della patente e/o della CQC nonché la sottrazione dei punti anche per motivi privati. Per quanto concerne i costi amministrativi relativi al ripristino dei titoli professionali nonché quelli inerenti le ore di formazione allo stesso correlate si prevede che sono a carico del lavoratore qualora siano dovuti a fatti occorsi al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni, mentre sono a carico dell'azienda negli altri casi. La frequenza dei corsi deve comunque sempre avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, senza oneri per l'azienda.

Si sottolinea altresì che il comma 8 fa comunque salva, ove ne ricorrano gli estremi, la normativa disciplinare, ivi compreso il correlato istituto della sospensione preventiva, mentre il comma 10 dispone che restano in vigore gli accordi aziendali di miglior favore.

Per quanto riguarda la CQC le parti, considerato l'approssimarsi del termine di scadenza per la formazione obbligatoria necessaria al rinnovo del certificato, hanno operato una scelta tesa a valorizzare le prassi e gli accordi aziendali maturati nel precedente periodo, convenendo di rinviare la definizione di una compiuta disciplina nazionale in materia ad un momento successivo e comunque entro la fine del 2013.

AII. 6) - PROVVEDIMENTI PER IL CONTRASTO ALL'EVASIONE TARIFFARIA

Con la sottoscrizione dell'all. 6 al verbale di accordo del 26 aprile 2013, le parti hanno inteso imprimere, dove necessario, maggiore efficacia alle azioni in tema di contrasto dell'evasione tariffaria. In conformità a quanto previsto dal punto 7 della norma in esame, infatti, la nuova disciplina trova applicazione solo nelle ipotesi in cui l'azienda ritenga necessario,

rispetto alla propria organizzazione del lavoro, attivare ulteriori/nuove misure sul piano del contrasto all'evasione tariffaria; sono infatti salvaguardati i previgenti accordi e prassi aziendali. Occorre preliminarmente evidenziare che la disciplina in esame non ha inteso modificare gli attuali profili professionali, soprattutto con riguardo all'operatore di esercizio, il quale oltre le sue mansioni caratteristiche di guida dei mezzi aziendali, è chiamato a svolgere altre mansioni, anche promiscue con la guida, quali:

- vendita e verifica dei titoli di viaggio;
- informazione alla clientela;
- versamento incassi.

In appositi turni aziendali potrà altresì svolgere secondo il profilo le attività di riscossione incassi, capolinea e di polizia amministrativa.

Ciò posto con la norma in commento si è distinto fra verifica quale "controllo a vista" e verifica come "verbalizzazione delle irregolarità tariffarie", assumendo tale termine nel secondo senso, nonché si è precisato il contesto nel quale il conducente avrebbe svolto tali mansioni.

In sostanza, le aziende che, al fine di potenziare e/o riorganizzare l'ordinario svolgimento delle attività di vendita, controllo e verifica del possesso del titolo di viaggio, intendano adottare ulteriori/nuove iniziative quali:

- A) svolgimento da parte dell'autista, durante la guida - in occasione delle fermate, delle soste ai capilinea, ecc. - del controllo "a vista" del possesso del titolo di viaggio;
- B) incentivazione dell'autista, nelle stesse occasioni, della vendita a bordo dei biglietti;

C) la previsione di specifici piani di intervento per le attività di vendita a bordo e di verifica, da realizzarsi in via straordinaria e temporanea con l'intervento di lavoratori la cui declaratoria del profilo professionale non contempli tali mansioni,

dovranno seguire le seguenti procedure relazionali:

preventivo e periodico esame con RSA/RSU,

per l'adozione delle misure di cui alle lettere A) e B), con esclusione di quelle linee e/o singole corse caratterizzate da "particolari situazioni di esercizio e di traffico" (ricorrenti solo laddove coesistano condizioni di

elevato affollamento e numero di fermate particolarmente frequente) per le quali la bigliettazione a bordo da parte del personale di guida necessita di specifica regolamentazione da definirsi con apposito accordo aziendale;

accordo aziendale con RSA/RSU:

- per la determinazione, a fronte delle iniziative di cui alla precedente lett. B), del relativo incentivo economico, consistente in una quota percentuale del sovrapprezzo di emissione a bordo del titolo di viaggio (50% del sovrapprezzo, in mancanza d'intesa);
- per l'individuazione di quelle linee e/o singole corse caratterizzate da "particolari situazioni di esercizio e di traffico" (ricorrenti solo laddove coesistano condizioni di elevato affollamento e numero di fermate particolarmente frequente) su cui eventualmente attivare il controllo a vista e l'eventuale vendita a bordo dei biglietti durante la guida;
- per la determinazione delle modalità organizzative e di programmazione, nonché del relativo incentivo economico, delle attività straordinarie di cui alla precedente lett. C), relative alla vendita, controllo e verifica (se in possesso di relativa abilitazione) dei titoli di viaggio da parte del personale non addetto ordinariamente a tali mansioni;
- per l'eventuale utilizzo del conducente, durante la guida, in attività di verifica, ipotesi ritenuta, peraltro, di scarso interesse per le aziende, in quanto se mai (o nel caso) assorbita dall'emissione a bordo del titolo di viaggio.

Resta inteso che le somme eventualmente riconosciute a titolo di incentivo ai sensi della disciplina in esame assorbono, salva specifica previsione, analoghi trattamenti esistenti a livello aziendale, non sono utili al TFR né concorrono al ricalcolo di qualsiasi istituto di legge o di contratto.

Per quanto concerne la detassazione, nell'evidenziare che la norma è stata convenuta in presenza di condizioni legislative differenti da quelle attualmente previste, si esprime l'avviso che tale beneficio potrà essere utilizzato solo in presenza dei nuovi requisiti richiesti.

Al fine di esaminare eventuali, ulteriori problematiche applicative in merito ai contenuti del verbale di incontro 26 aprile 2013 e relativi allegati, l'Associazione ha ritenuto opportuno organizzare un incontro di approfondimento con le aziende il **giorno 11 giugno 2013, con inizio alle ore 10,30, presso la sede di ASSTRA (Piazza Cola di Rienzo 80/A - Roma).**

Nel raccomandare la massima partecipazione, le aziende sono pregate di compilare **la scheda allegata** alla presente circolare e di inviarla a mazzo fax (n. 06/68603.555) entro il 6 giugno p.v.


Il Direttore Generale
Avv. Guido del Mese

All.c.s.