

ALLEGATO 3

~~Permessi ex lege 104/1992~~ Permessi ex lege 104/1992

- 1 Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento. A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.
- 2 Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (*personale turnista*); giornate intere e mezze giornate (*altre tipologie di lavoratori*).
- 3 Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSU/RSA per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.
- 4 Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

[Handwritten signatures]
G. Cosin

[Handwritten signatures]
SR

[Handwritten signatures]
K.L.D.

[Handwritten signature]
Franco D'Amico

99

ALLEGATO 4

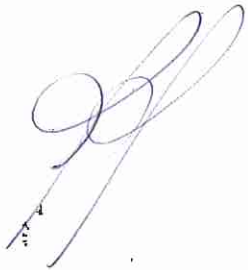
~~ALLEGATO 4~~ - Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

A) RISARCIMENTO DANNI

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.
In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.
2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento. Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni.
3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale al quale conferisce mandato.
Il lavoratore ha altresì diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall'azienda sul fatto.
4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato tre o più sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma.
L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:
 - 75%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma;
 - 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma;
 - 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma.L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore ad € 4000

Nessun risarcimento viene addebitato qualora la mancanza di sinistri a lui imputabili perduri da almeno 60 mesi precedenti l'evento, computati, in tal caso, anche con riferimento al periodo antecedente l'entrata in vigore della presente norma.
Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non irrognerà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato accordo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può procedere direttamente all'addebito nella somma massima di euro 2000 ed applicando le riduzioni previste al punto 4.
La somma massima di cui sopra è addebitabile nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettuato almeno tre sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dall'entrata in vigore della presente norma.
Qualora l'azienda proceda direttamente all'addebito, non irrognerà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, né avvierà azione legale.


In alternativa all'addebito diretto, l'azienda procederà secondo le norme di diritto comune applicando, se previste, le relative sanzioni disciplinari.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato accordo produca una controversia giudiziaria, non trova applicazione la disciplina di cui ai punti 4 e 5 e l'entità del danno addebitabile è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi della disciplina di cui ai punti 4 e 5 che, attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscano coperture assicurative per i danni ai beni aziendali.

A tal fine, le parti stipulanti il presente ^{accordo} ~~CCNL~~ verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

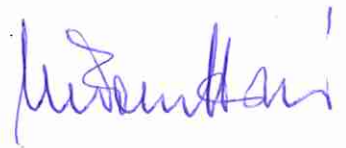
8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente ~~CCNL~~ ^{accordo}.

9. Ai sensi e per gli effetti di cui art. ^{temporaneamente} ~~1~~, co. 2 della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del Regolamento all. A al R.D. 148/1931 è ~~abrogato~~ ^{disciplinato, nel periodo di sperimentazione,} sostituito dalla presente ~~norma contrattuale~~. Il quarto ed il quinto capoverso dell'articolo 68 del CCNL 23 luglio 1976 sono ~~abrogati~~ ^{temporaneamente sospesi nel medesimo periodo di sperimentazione del presente accordo.}



















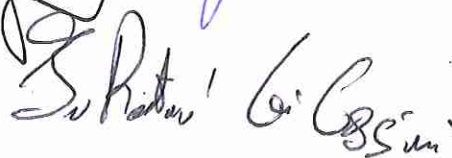


B) TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.
2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.
Tali soluzioni prevederanno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

C) DISPOSITIVI DI SICUREZZA

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza.
2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente, ~~CCNL~~ accordo in via sperimentale, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:
 - telecamere interne ed esterne;
 - dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
 - dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
 - comunicazione a distanza con la centrale operativa;
 - scatola nera per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.
3. Nei casi predetti è fatto divieto, ai sensi dell'articolo 4 L. n. 300/1970 e successive disposizioni correlate, di utilizzare le suddette apparecchiature ai fini di controllo della prestazione lavorativa e, conseguentemente, di applicare provvedimenti disciplinari a carico dei lavoratori.
4. Le organizzazioni sindacali si impegnano affinché le loro istanze a livello locale assumano un atteggiamento costruttivo nell'ambito del confronto di cui al precedente punto 2 della lettera C).



Patente di guida e CQC

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.
2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam ex articolo 3, punto 2, dell'accordo nazionale 27.11.2000.
3. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso. In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito. Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 3, lett. c), del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti integrato in via sperimentale.
5. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.
6. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Qualora detti documenti potranno essere recuperati entro i 12 mesi successivi alla scadenza del comporta, quest'ultimo sarà prolungato, senza retribuzione, sino a tale data.
7. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al codice della strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni. Sono a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore. La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro. Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.
8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.
9. Gli artt. 64 del CCNL 23 luglio 1976 e 10 del CCNL 14 dicembre 2004 sono ~~prorogati~~ temporaneamente sospesi nel periodo di sperimentazione del presente accordo.
10. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.
11. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti si impegnano a definire entro il corrente anno la relativa disciplina nazionale.

Alu
ballo

Sam
R. R.
F. R.
SH
G.C.
Indennità
FW
Francesco Dele