

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 12.03.2024 presso la sede dell’Agenzia Mobilità Romagnola si sono incontrati i Sigg.:

- Direttore Generale – ing. Marco Mazzotti;
- GIUSEPPE MONTESANO in rappresentanza di USB Lavoro Privato;
- FEDERICO MARTININI in rappresentanza di UILTRASPORTI – UIL;
- LUCA GENNARI in rappresentanza della FIT CISL;
- LUIGI MONTESANO in rappresentanza della FILT CGIL;
- MASSIMO CAI in rappresentanza di UGL Autoferrotranvieri;
- CARMELO DIURSO in rappresentanza della FAISA CISAL;
- Giulia Benzoni, Barbara Mauri e Luca Gennari in qualità di RSA

Premesso che restano confermati gli eventuali accordi individuali e l’integrazione all’accordo del 02.10.2018 sottoscritto in data 15 febbraio 2019, le parti stabiliscono quanto segue.

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo si applicano a tutti i lavoratori, esclusi i dirigenti, di A.M.R. il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL Autoferrotranvieri, salvo specifici istituti contrattuali applicabili ai soli lavoratori interessati dalla fusione delle agenzie locali per la mobilità di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini, di cui all’accordo del 9.1.2017 tra Ambra di Ravenna, A.M. di Rimini, A.T.R. di Forlì-Cesena e le RSA/RSU aziendali, assistiti dalle Segreterie Territoriali di categoria, in forza alla Legge 428/1990. Il presente accordo costituisce il secondo livello di contrattazione collettiva del predetto CCNL ed è a quest’ultimo che deve essere fatto riferimento per quanto dal primo non espressamente disciplinato nonché agli articoli dedicati alle aziende associate ASSTRA.

ART. 2 ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell’art. 27, A.N. 28 novembre 2015 la durata dell’orario settimanale di lavoro, contrattualmente prevista, è stabilita in 39 ore settimanali realizzate come media nell’arco temporale di 1 mese (c.d. “periodo di compensazione”).

Fermo restando quanto previsto dall’art. 27 A.N. 28 novembre 2015, la durata media dell’orario settimanale di lavoro non può in ogni caso eccedere, nell’anzidetto periodo, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Non rientrano in tale computo le ore di cui all’art. 3 (*Banca ore*) del presente accordo.

L’orario di lavoro settimanale, per un impegno a tempo pieno, è pari a 38 (come definito nell’integrazione del 15.2.2019 all’accordo integrativo del 2.10.2018) per il personale in forza al 31.12.2023, mentre per gli assunti dal 01.01.2024 l’orario sarà di 39 ore settimanali come previsto dal CCNL distribuite su 5 giorni dal lunedì al venerdì come segue:

	39 ore settimanali	38 ore settimanali
• Lunedì	ore 6	ore 6
• Martedì	ore 9	ore 9
• Mercoledì	ore 9	ore 8
• Giovedì	ore 9	ore 9
• Venerdì	ore 6	ore 6

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

Il lavoro nella giornata del sabato è consentito solo per motivate esigenze di servizio previa autorizzazione della Dirigente di riferimento.

L'inizio dell'orario di lavoro è fissato alle ore 8.30 e terminerà svolte le ore previste per ciascuna giornata. Qualora la prestazione lavorativa giornaliera effettivamente svolta ecceda il limite di sei ore si applica l'art. 8, c. 1 del DL 66/2003 e s.m.i.

Il lavoratore, allo scopo di garantire una migliore qualità del servizio, deve rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione.

Eventuali modifiche all'orario di lavoro dovranno essere concordate e approvate dal dirigente di riferimento. Al dipendente è consentito entrare al lavoro dalle ore 8.00 fino alle ore 9.00 (c.d. fascia di flessibilità). L'ingresso al lavoro dopo le 9.00, laddove fosse non giustificato, è considerato ritardo; il reiterato ritardo può essere sanzionato nei modi previsti dal presente integrativo.

La flessibilità deve in ogni caso rispettare:

- a) l'obbligo di effettuare l'orario ordinario di lavoro previsto mensilmente;
- b) le esigenze di servizio della propria Area: il Dirigente della stessa può escludere il ricorso alla flessibilità qualora esigenze di lavoro motivate non la consentano.

ART. 3 BANCA ORE

Il dipendente può effettuare una prestazione lavorativa superiore all'orario di lavoro giornaliero per esigenze di servizio appositamente autorizzate dalla Dirigenza di riferimento. Tale eccedenza positiva dovrà essere utilizzata per il recupero delle ore non lavorate e dovrà avvenire nell'ambito del medesimo mese.

Eventuali eccedenze non recuperate costituiranno un "conto ore individuali di banca ore" da usare come ferie/permessi entro il semestre successivo. Sono esclusi i dipendenti a cui sia stato riconosciuto lo straordinario forfetizzato. Ferma restando la salvaguardia di comprovate esigenze aziendali, il lavoratore può richiedere all'Agenzia la preventiva programmazione del recupero delle ore accumulate da godere entro il semestre successivo.

Una possibile deroga al periodo sopra stabilito, potrà essere concessa solo a seguito di una specifica relazione del dirigente di riferimento alla direzione generale, con dettagliate e congruenti motivazioni da pervenire entro 2 mesi dalla fine del periodo fissato per lo smaltimento degli accumuli (semestre successivo).

Per quanto riguarda la banca ore maturata al 31.12.2023 questa dovrà essere azzerata, tramite compensazione con ore in meno lavorate, entro il 31.08.2024. Nel caso in cui ciò non sarà possibile per motivi organizzativi, il Dirigente di riferimento dovrà fare pervenire alla Direzione entro il 30.06.2024 una relazione con le motivazioni di tale situazione e con la richiesta di differimento del periodo per usufruirne.

Per i soli controllori esterni e in relazione allo svolgimento di particolari attività legate all'esercizio del tpl, ivi compresa, la gestione dei contratti presenti nei vari bacini con orario di lavoro diversificati potrà essere mantenuto un orario di lavoro diversificato.

Previo accordo con le RSA/RSU, può essere prevista la distribuzione dell'orario di lavoro anche con periodi di compensazione dell'orario maggiori rispetto a quelli definiti dal CCNL e fino al limite previsto dalla vigente normativa di legge.

Ogni inizio, interruzione, e termine dell'orario di lavoro deve essere opportunamente registrata a mezzo dell'apposito badge individuale o app marcatempo denominata "squad".

Il badge e l'app marcatempo sono strettamente personali e l'uso improprio e/o da parte di soggetti diversi dal titolare, è assolutamente vietato.

ART. 4 BUONI PASTO E WELFARE COLLETTIVO

Il lavoratore, usufruisce di un buono pasto dal valore nominale di €. 8.00 anche in caso di assenza per permesso sindacale e durante il lavoro agile o altra tipologia assimilabile.

Il buono non verrà erogato in caso di assenze retribuite o meno, missione in cui si preveda il rimborso a piè lista del pasto stesso e nel caso in cui il lavoratore sia impegnato per un periodo inferiore alle 4 ore (quattro compreso).

Tale trattamento sostituisce qualsiasi altra modalità di erogazione del pasto.

Le parti concordano un intervento di welfare collettivo volto al rimborso dei costi sostenuti per il servizio di trasporto pubblico per i figli studenti di tutti i lavoratori a cui si applica il presente integrativo.

Quanto sopra, rimborsa i costi sostenuti per il trasporto persone reso da:

- Enti Pubblici;
- Enti privati affidatari di servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte dei soggetti pubblici.

Il servizio di trasporto deve essere effettuato in modo continuato o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite indipendentemente dal mezzo utilizzato (treno, metropolitana, autobus ecc.); deve trattarsi di un abbonamento, ovvero un titolo di trasporto che consente al titolare autorizzato di effettuare un numero di viaggi illimitato, per più giorni o mesi, su un determinato percorso, in uno specifico arco temporale.

Le spese sostenute saranno rimborsate in misura del 60% a favore dei figli studenti fino alla scuola secondaria. Per avere il rimborso l'interessato dovrà presentare alla Direzione aziendale copia dell'abbonamento, copia del certificato di frequenza e autodichiarazione che trattasi del proprio figlio.

Non fruiranno del rimborso i titoli di viaggio che implicano un utilizzo episodico del mezzo di trasporto pubblico compresi i biglietti di durata oraria anche se superiori alla giornata oppure quelle sostenute per carte di trasporto integrate che includono ulteriori servizi (es. carte turistiche).

ART. 5 FERIE E PERMESSI

a) Ferie e festività soppresse

Il lavoratore ha il diritto di fruire, nel corso dell'anno di maturazione, di un periodo di ferie annuale per almeno due settimane che possono essere continuative se ciò è richiesto dal lavoratore.

La gestione delle ferie è organizzata, preventivamente in accordo con il Dirigente di riferimento, in modo tale da conseguire l'obiettivo che, fatti salvi i casi di oggettivo impedimento, il personale tendenzialmente usufruisca, nel periodo di maturazione, di tutte le giornate di ferie maturate.

È ammessa la possibilità di usufruire di ferie o permessi ex festività soppresse in forma frazionata.

Le ferie e permessi sono assegnati con le modalità, anche informatiche, previste dall'organizzazione aziendale, in base alle contingenti esigenze di servizio, dando priorità all'ordine cronologico di presentazione della domanda.

Le giornate di permesso ex festività soppresse che, per qualsivoglia motivazione, non siano state usufruite nel corso dell'anno di maturazione o nell'anzidetto periodo aggiuntivo, potranno essere godute nei 24 mesi successivi.

La concessione delle ferie e/o dei permessi orari richiesti resta subordinata alla preventiva valutazione dell'Azienda.

b) Permessi parentali

Il dipendente potrà usufruire dei seguenti permessi retribuiti, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente:

- Assistenza ai figli di età inferiore ai 3 anni – il dipendente potrà usufruire di un totale di 5 giorni annui retribuiti per l'assistenza del figlio entro 3 anni, dietro presentazione di certificato medico; i giorni di assistenza corrispondenti alla malattia del figlio oltre i primi 5 non saranno retribuiti;

- Assistenza ai figli di età compresa tra 3 e 8 anni – il dipendente potrà usufruire di un totale di 5 giorni annui non retribuiti, conteggiati come effettivamente lavorati, a tutti gli effetti, e con versamento della relativa contribuzione correlata. Il lavoratore dovrà presentare un'idonea attestazione medica.

c) **Permessi per visite mediche proprie e dei familiari**

Vengono riconosciute fino a un massimo di 18 (diciotto) ore annue di permesso retribuito per visite mediche e accertamenti sanitari e relativi trasferimenti ecc. proprie del dipendente o di suoi familiari (coniuge, figli, genitori) regolarmente documentati dalle strutture sanitarie. Al tempo effettivamente documentato saranno riconosciuti fino a 30 minuti per i trasferimenti.

ART. 6 INDENNITA' INTEGRATIVA PER CONGEDO PARENTALE

Durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro al dipendente viene riconosciuta un'indennità integrativa di quella a carico INPS, fino al raggiungimento del 70% della retribuzione spettante.

L'indennità integrativa è riconosciuta per un periodo non superiore a 6 mesi.

ART. 7 TRASFERTE / MISSIONI

La trasferta o missione si concretizza nel temporaneo spostamento, per motivi di servizio, del personale dalla sede di lavoro, previa autorizzazione del dirigente di riferimento. La sede di lavoro è quella in cui lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro ed assegnata nella lettera di assunzione o altri scritti successivi; il lavoro agile dalla propria abitazione non costituisce variazione della normale sede di lavoro.

Lo spostamento dalla propria sede di lavoro, per motivi di servizio, all'interno dello stesso comune non sarà considerata trasferta.

1. Il lavoratore comandato in trasferta ha diritto ad aver rimborsate le spese regolarmente autorizzate:

- spese di viaggio con mezzi pubblici;
- spese di viaggio con l'utilizzo del mezzo di trasporto personale, dal luogo di lavoro alla località della trasferta in ragione dei rimborsi km previsti dalla tabella ACI 3° fascia in base al modello dell'auto per ciascun Km percorso;
- spese di vitto e alloggio effettivamente sostenute;
- eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempre che siano autorizzate e debitamente comprovate.

2. Per recarsi dalla propria residenza di servizio alla località della trasferta con partenza dalla propria abitazione, il lavoratore può essere preventivamente autorizzato a utilizzare, in alternativa ai vettori richiamati nel punto 1 del presente articolo, un veicolo aziendale o, in ulteriore alternativa, da limitarsi a casi di necessità e urgenza, un veicolo di cui ha la disponibilità; in quest'ultimo caso, lo stesso ha diritto a percepire le indennità calcolate con le modalità di cui al punto 1;

3. In occasione di trasferte effettuate al di fuori delle residenze/unità locali di AMR, nonché svolte fuori dal capoluogo del comune ove ha sede l'agenzia il rimborso delle spese, di cui al p.1, sarà in misura non superiore ai seguenti importi:

- a) €. 184,00 per giorno di missione fuori sede con pernottamento;
- b) €. 160,00 per missioni fuori sede che non siano superiori alle 18 ore e che prevedano un pernottamento;
- c) €. 52,00 per missioni di durata non inferiore alle 6 ore (fascia maggiore di 6 minore di 18);
- d) €. 28,00 per missioni di durata inferiore alle 6 ore, in luoghi distanti almeno 60 km dalla sede di appartenenza; le misure così come indicate non sono cumulabili (*Tali rimborsi spese sono previsti nel Decreto 4 agosto 2011 per gli amministratori degli enti locali, di cui all'art.77 comma 2, del d.lgs. 267/20009*)

4. Gli importi di cui al punto che precede contemplano anche il tempo occorrenti per il viaggio e saranno rimborsati se corredati dalla documentazione delle spese effettivamente sostenute e corredate da una dichiarazione del lavoratore sulla durata e finalità della trasferta.

5. Al lavoratore non spetteranno rimborsi spese se l'agenzia mette gratuitamente a disposizione del lavoratore in trasferta un idoneo alloggio e ciò è, a tutti gli effetti, equiparato al rimborso analitico delle spese di cui al punto 3 del presente articolo.

7. Gli spostamenti del lavoratore tra la residenza di servizio, la sede legale di AMR e i presidi territoriali sono da effettuarsi prioritariamente con le auto in dotazione ad AMR. Nel caso in cui, per esigenze di servizio, lo spostamento avvenga con un mezzo personale, al lavoratore verrà riconosciuto il rimborso chilometrico come previsto al punto 1 del presente articolo. In entrambi i casi, al lavoratore spetta il buono pasto. Per quanto non previsto dal presente articolo si farà riferimento a quanto indicato dal CCNL.

ART. 8 QUADRI

1. I "Quadri", per come definiti ai sensi della L. n. 190/1985 e dalla disciplina del CCNL, sono individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli dell'"area professionale 1" cui è attribuito il parametro 250 o il parametro 230, della classificazione del personale di cui all'A.N. 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL, che svolgono, con carattere di continuità e grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'agenzia.

Stante l'alto grado di autonomia organizzativa ed operativa che è attribuita ai "Quadri" e l'esclusione degli stessi dall'ambito di applicazione delle limitazioni in ordine all'orario di lavoro (art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003), agli stessi è riconosciuta ampia facoltà di autogestione dell'orario di lavoro, orario che, in ogni caso, non potrà mai essere mensilmente inferiore a quello contrattualmente previsto; nel caso in cui fossero rilevate differenze in difetto, le stesse, verranno trattenute ovvero compensate in permessi.

Considerato che, anche alla luce di quanto esposto nel precedente comma del presente articolo, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, la durata dell'orario di lavoro dei "Quadri" non è misurata o predeterminata o può essere determinata autonomamente dagli stessi, le prestazioni da questi eventualmente rese, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, oltre l'orario normale contrattualmente previsto, non danno luogo ad alcun autonomo e specifico trattamento economico e, in ogni caso, sono comunque da ritenersi complessivamente già remunerate con il trattamento economico individuale.

All'esclusivo scopo di accertare la presenza giornaliera, i "Quadri" sono tenuti ad attestare la presenza attraverso la registrazione dell'entrata e dell'uscita (comprese le pause pranzo) a mezzo dell'apposito badge individuale o app marcatempo denominata "squad".

Ai "Quadri" che percepiscono straordinario forfetizzato non si applica la disposizione di cui all'art. 3 (Banca ore).

I "Quadri" comandati in trasferta hanno diritto a percepire il trattamento di cui all'art. 7 (Trasferte/Missioni), del presente accordo.

ART. 9 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale è quello stipulato fissando un orario di lavoro inferiore a quello normale di lavoro di cui all'art. 2 (Orario di lavoro), del presente accordo.

Per il contratto a tempo parziale è fatto riferimento, oltre alle vigenti norme di legge, alle specifiche disposizioni di cui all'art. 20, A.N. 28 novembre 2015, di rinnovo del CCNL e da quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015 sezione I.

ART. 10 LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Si introduce un sistema di premi di risultato correlato a incrementi di qualità, efficienza organizzativa e collegato a risultati aziendali da ripartire individualmente.

Il p.d.r. sarà erogabile in presenza di un equilibrio economico essendone condizione necessaria per una corretta operatività dell'agenzia e quindi presupposto per l'erogazione del premio. La condizione base per la maturazione del premio di risultato è rappresentata dal raggiungimento degli "Obiettivi specifici, annuali e

pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento della Società, ivi comprese quelle per il personale" deliberati periodicamente dall'Assemblea dei Soci, salvo il mancato raggiungimento degli stessi per eventi straordinari non riconducibili alla gestione ordinaria, nonché dalla mancanza di perdite di gestione non prodotte a causa di eventi straordinari quali svalutazioni dell'attivo, accantonamenti per rischi ed oneri.

Il p.d.r. per il prossimo triennio (2024, 2025 e 2026), è complessivamente fissato in €. 2.700 annue lorde massime al parametro 175.

Ai fini della determinazione del suo esatto ammontare, sarà applicato il seguente criterio:

- Parte Obiettivi (pari all' 80 % dell'ammontare annuo): a ciascun dipendente saranno affidati, anche in corso d'anno e comunque non oltre il 30.6 dell'anno di osservazione, obiettivi da raggiungere entro l'anno di osservazione direttamente correlati ai propositi di agenzia.

Entro il mese di maggio dell'anno successivo il periodo di osservazione sarà cura dei dirigenti verificare il raggiungimento di ciascun obiettivo, anche in relazione ad eventuali condizionamenti esterni, quantificandone l'importo sulla base della percentuale degli obiettivi raggiunti dall'agenzia. L'erogazione del premio risultante avverrà nel mese di giugno.

In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro, il premio di risultato è erogato in proporzione ai mesi di lavoro prestato, considerando mese intero le frazioni superiori o uguali a sedici giorni, in caso di part time il premio sarà rapportato all'orario effettivamente svolto.

- Parte Presenze Effettive (pari al 20 % dell'ammontare annuo): al termine di ciascun semestre (30.06 e 31.12) verrà individuata la percentuale di presenza effettiva che si otterrà dal rapporto tra ore ordinarie lavorate (incluse ferie e infortuni) e ore ordinarie lavorabili (totale ore annue al netto di riposi e festività). Nei giorni di assenza non sono conteggiati le maternità obbligatorie, i permessi concessi in riferimento al D. Lgs. 53/2000 (nei limiti annui di 3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli fino ai 3 anni), i permessi previsti dalla Legge 104/1992, ferie, permessi, rol, permessi sindacali, donazioni sangue ed organi, le assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Clooney, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici ed altri interventi operatori e malattie egualmente gravi e debitamente certificati, da tale elenco vanno aggiunte le malattie croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale e malattie a seguito di danno cagionato da terzi.

Il premio sulle presenze effettive sarà così modulato:

PERCENTUALE ASSENTEISMO		
DA %	A %	QUOTA P.D.R. %
0	2,5	100%
+2,5	4	60%
+4,0	6	20%
oltre 6		0%

Il premio sarà retribuito in un'unica soluzione nella busta paga afferente il mese di giugno dell'anno successivo rispetto a quello di osservazione.

In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro, il premio di risultato è erogato in proporzione ai mesi di lavoro prestato, considerando mese intero le frazioni superiori o uguali a sedici giorni, in caso di part time il premio sarà rapportato all'orario effettivamente svolto.

ART. 11 OPZIONE WELFARE

Le parti concordano che i parametri di produttività sono conformi a quanto previsto dalle norme in vigore in tema di detassazione e di welfare aziendale. Il welfare aziendale è oggetto del presente contratto integrativo di secondo livello e pertanto i lavoratori interessati usufruiranno delle agevolazioni fiscali e contributive connesse all'esclusione dal reddito del relativo controvalore qualora il premio di risultato venisse trasformato in welfare.

L'azienda si impegna, in collaborazione e/o su proposta con la RSA interna ad individuare possibili piani di Welfare entro il 30 aprile di ogni anno.

I servizi che la direzione aziendale offre sotto forma di rimborso delle spese sostenute fino a concorrenza dell'importo trasformato in welfare sono offerti a mezzo piattaforme informatiche da aziende specializzate.

Le parti firmatarie intendono fornire la possibilità per i dipendenti di convertire il premio di risultato monetario spettante in beni e servizi di welfare come sopra indicati, dando la possibilità, a ciascun lavoratore, di convertire la totalità o parte del premio di risultato in welfare aziendale a propria discrezione.

Il lavoratore deve esercitare tale conversione entro il 15 maggio dell'anno successivo al periodo di riferimento del premio di risultato (es. premio dell'anno 2023 entro 15 maggio 2024) indicando altresì, entro la stessa data, la percentuale di premio da destinare in welfare.

I termini e le modalità di tale opzione, sono eseguiti per iscritto da ciascun lavoratore compilando l'apposito modello di cui all'allegato 1 del presente accordo, resta inteso che in caso di mancata presentazione del modello in allegato 1 il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione in denaro alle condizioni indicate dal presente contratto integrativo.

ART. 12 VERIFICHE PERIODICHE IN REGIME DI PARITETICITA'

Considerata la particolarità del meccanismo connesso al "premio di risultato", e della welfarizzazione dei relativi importi, le parti concordano nel coinvolgimento paritetico delle Rappresentanze aziendali, capi servizi e della Direzione nell'ambito di una istituzionalizzata modalità di consultazione. La consultazione verterà sull'andamento dei parametri che compongono il calcolo del PdR con la verifica della reportistica e ogni altro documento utile allo scopo nonché orientata al miglioramento e all'innovazione di tutti i sistemi produttivi. Tali incontri congiunti permanenti avverranno con cadenza trimestrale, salvo cadenze più brevi a richiesta di una delle parti coinvolte.

Ad ogni incontro verrà redatto un documento che illustri l'evolversi dei fattori che compongono il PdR, i margini di miglioramento e tutte le azioni idonee per raggiungerli. Quanto sopra esposto è idoneo all'innalzamento del limite di detassabilità così come previsto dal D.M. 25 marzo 2016 all'art. 4.

ART. 13 VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo decorre dal 01/04/2024

Il presente accordo ha durata triennale e le modalità di rinnovo sono quelle previste dagli art. 4 e 5 del A.N. 28 novembre 2015.

Il presente contratto integrativo aziendale protrarrà la propria efficacia anche dopo la sua scadenza naturale se non sostituito con altro accordo di pari livello (ultrattività).

ART. 14 INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI

Il presente accordo costituisce, nel suo insieme, un complesso di norme organiche ed inscindibili, suscettibili unicamente di aggiornamento in seguito a sopravvenuta introduzione e/o modifica dell'attuale normativa contrattuale nazionale e/o di legge, nonché in seguito alla stipula di nuovi Accordi Interconfederali.

ART. 15 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora, nel corso del periodo di validità del presente accordo, una o più delle disposizioni dello stesso fossero tali da essere in chiaro contrasto con le eventualmente sopravvenute norme di legge e/o di CCNL, le parti sono reciprocamente impegnate ad incontrarsi per gli opportuni aggiornamenti.

ART. 16 RINVII

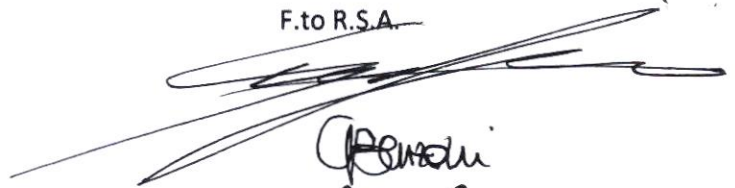
Per tutto quanto non espressamente e specificamente regolamentato dal presente accordo, valgono le vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale applicato.

Letto, confermato e sottoscritto con riserva di approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

F.to Agenzia Mobilità Romagnola



F.to R.S.A.



Penoni
Pari Ben

F.to USB Lavoro Privato

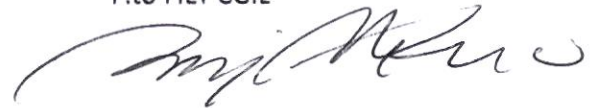
F.to UILTRASPORTI UIL



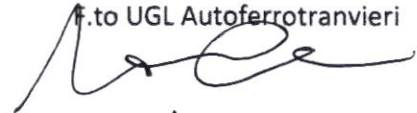
F.to FIT CISL



F.to FILT CGIL



F.to UGL Autoferrotranvieri



F.to FABA USAL

