

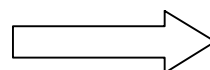


CUB
TRASPORTI

ALLE CONTROPARTI DATORIALI ASSTRA, ANAV, ASSOLOMBARDA E, PER CONOSCENZA, ALL'OSSERVATORIO SUI CONFLITTI NEI TRASPORTI ED ALLA COMMISSIONE DI GARANZIA SUL DIRITTO DI SCIOPERO, NONCHE' ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, AL MINISTERO DEL LAVORO ED AL MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E TRASPORTI, E' STATA INOLTRATA LA

**PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO NAZIONALE
AUTOFERROTRANVIERI
ED
INTERNAVIGATORI 2008-2011**

CON L'ESPLICITA RICHIESTA DI UN SOLLECITO AVVIO DEL TAVOLO NEGOZIALE. SEGUE IL TESTO INOLTRATO



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 2008 - 2011
*per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei
dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione*

PARTE GENERALE

1. Apertura di un tavolo per la definizione di un piano per un trasporto che deve rimanere pubblico;
2. Unicità contrattuale per tutto il TPL con superamento della divisione contrattuale ASSTRA e ANAV;
3. Conferma dei due livelli negoziali: nazionale e aziendale, reintroduzione della contrattazione di integrativi aziendali che superi l'accordo del 23 luglio '93;
4. L'inversione permanente del ricorso alle esternalizzazioni e sub-affidamenti;
5. La definizione più stringente della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori, rivedendo l'accordo del 19 settembre 2005 sul trattamento di malattia e definendo il percorso e le regole per il riconoscimento dei lavori usuranti;

PARTE NORMATIVA-ECONOMICA

1. Aggiornamento dei valori della indennità domenicale, festiva, notturna, turno disagiato, indennità percorrenza Km (macchinisti e tutti gli operatori di esercizio), indennità percorrenza ore moto servizi lacuali, lagunari (piloti, capitani) reperibilità limitatamente alle categorie che attualmente sono sottoposte a tale istituto, comunque come già previsto da accordi vigenti demandati alla contrattazione di 2° livello, richiamo in servizio, maneggio denaro.
2. Revisione del valore del buono pasto (tikets), garanzia di servizi mensa per tutti gli autoferrotranvieri in azienda; monitoraggio e definizione qualità dei servizi di mensa.
3. Revisione a carattere generale delle modalità di assunzione e promozione.
4. Definizione massa vestiario: tipologia e quantità dei capi e revisione della contribuzione a carico dei lavoratori (*essendo obbligatorio indossare la divisa il costo dovrebbe essere a totale carico delle aziende o quanto meno va abbassata la quota di contribuzione a carico dei lavoratori*) definendo e regolamentando la materia a livello nazionale al fine di armonizzare i comportamenti aziendali.
5. Mantenimento del parametro raggiunto al personale divenuto inidoneo alla mansione.
6. Possibilità di trasformazione delle festività lavorate, comprese le maggiorazioni, in equivalenti giornate di congedo e/o permesso retribuito in aggiunta alla spettanza annuale.
7. Limitazione dell'utilizzo dei "contratti atipici" ai soli casi strettamente necessari a risolvere situazioni contingenti e/o non programmabili.
8. Definizione di corsi di aggiornamento professionale tesi al raggiungimento di specifiche abilitazioni in orario di lavoro; oppure su base volontaria svolti fuori orario di lavoro con riconoscimento del tempo impiegato con permessi retribuiti.
9. Ridefinizione dei criteri minimi di sicurezza sul lavoro e individuazione delle migliori condizioni nell'esercizio dello stesso (istituzione di commissioni paritetiche aziendali per il monitoraggio e la valutazione del livello di sicurezza degli ambienti di lavoro, su dati concreti: infortuni sul lavoro, ecc.) "Il lavoro di tali commissioni deve essere propedeutico e necessario per la concessione dei servizi pubblici locali di linea".
10. Modalità di richiesta e concessione di ferie - congedi certa (*con recepimento della legge 66/2003 e successive modifiche per il settore*).
11. Ridefinizione della normativa part - time: ricerca di effettuazione della prestazione in un'unica frazione; in alternativa riduzione nastro; definizione di un criterio di utilizzazione strutturale e funzionale al servizio; modifica di quanto stabilito in tema di eccedenza oraria dall'attuale CCNL, della normativa sul lavoro straordinario; uguale normativa per part - time e full - time riguardo lo straordinario forzoso.

12. Definire e normare l'istituto della reperibilità sia per il personale operaio che dell'esercizio (con verifica della possibilità di abolire l'istituto per gli operatori di esercizio) e comunque limitatamente alle categorie che attualmente sono sottoposte a tale istituto.
13. Consultazione preventiva su ogni modifica che riguardi i tempi di lavoro e l'organizzazione del lavoro in generale.
14. Verifica annuale della necessità di personale e ripristino immediato della carenza con passaggio immediato a full – time di tutti i part – time, su base volontaria.
15. Riconoscimento lavori usuranti.
16. Rivisitazione articolato contrattuale relativo trattamento malattia personale dipendente al quale si applica il contratto autoferrotranvieri – internavigatori TPL-Mobilità.
17. Superamento e abrogazione dell' "allegato A" al CCNL 27/11/2000 sulle DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ; loro collocazione e regolamentazione all'interno del CCNL TPL/Mobilità.

PARTE ECONOMICA

SALARIO

Per il biennio 2008 – 2009 aumento di 100 euro uguali per tutti e 80 euro a parametro 158 erogabile a partire da gennaio 2008 senza la forfetizzazione dell'una tantum a copertura del periodo di vacanza contrattuale.

Corresponsione in busta paga dell'inflazione programmata e del **recupero salariale sulla retribuzione base**, formato dalla differenza tra l'inflazione programmata e l'inflazione accertata definendo come parametri di riferimento gli acquisti frequenti (alimentari, bevande, tabacchi, affitto, detersivi e prodotti per la casa, carburanti, energia, trasporti, assistenza ecc.).

Si aggiunge la necessità di **una perequazione normativa** a tutti i livelli e aziende del TPL.

Introduzione di "un'indennità di carovita" che rivaluti, all'inizio di ogni anno solare, la retribuzione almeno del valore dell'inflazione programmata. Tale rivalutazione deve riguardare le voci che compongono la "retribuzione normale" di cui all'art. 6 CCNL 23/07/76 e s.m.i. Tale nuova indennità deve essere erogata per 14 mensilità e sarà utile ai fini dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali ed anche ai fini del TFR.

Retribuzione giornaliera ed oraria ART.15 Testo Unico. Al fine di eliminare le attuali difformità derivanti dalla discordanza giurisprudenziale formatasi, si richiede che la retribuzione giornaliera ed oraria sia calcolata con il **divisore 26/160 anziché 30/180.**

SCATTI DI ANZIANITA' cadenza biennale al valore del 5% del minimo tabellare e, con la progressione di carriera o di avanzamento parametrico, ricalcolo degli stessi sul nuovo livello parametrico.

INDENNITA' LAVORO DOMENICALE l'attuale indennità subirà una **maggiorazione economica media pari a 2 ore di retribuzione normale**, da considerarsi utile anche sulla media settimanale di lavoro. Tale indennità è aggiuntiva rispetto alla corresponsione dell'attuale indennità di lavoro domenicale.

PARIFICAZIONE TRATTAMENTI Unificazione contrattuale della categoria, superando le attuali differenze tra le aziende associate ASSTRA e ANAV. Riallineamento dei trattamenti economici- normativi al livello ASSTRA per tutti i lavoratori della categoria TPL – Mobilità, con mantenimento, ove esistenti, di trattamenti di migliore favore.

INQUADRAMENTO La riparametrazione imposta dal CCNL 2000/2003 ha introdotto veri e propri salari d'ingresso, producendo disuguaglianze, disattendendo le aspettative dei lavoratori. Va ridotta la forbice parametrica con riallineamento dei livelli retributivi.

La nuova scala parametrica diminuisce gli anni di anzianità per l'acquisizione del parametro successivo;

Operatore d'Esercizio:

140 – 158 da anni 8 a 5

158 – 175 da anni 8 a 4

175 – 183 da anni 5 a 3

183-190 dopo anni 3 di guida effettiva a p. 183

Capo Treno:

140 Parametro d'Ingresso, indipendentemente dalla tipologia del contratto di assunzione

158 Dopo 5 anni svolgimento mansione CT

165 Dopo 4 anni svolgimento mansione CT a parametro 158

Macchinista:

153 Parametro d'Ingresso, indipendentemente dalla tipologia del contratto di assunzione

165 dopo 5 anni di condotta effettiva

183 dopo 5 anni di condotta effettiva a parametro 165

190 dopo 3 anni di condotta effettiva a parametro 183

Tecnico di Bordo:

210 Parametro dopo 18 anni di condotta effettiva e acquisite le previste abilitazioni per le mansioni di Macchinista e Capo Treno

Non è ammesso assumere con contratti di lavoro interinali o di apprendistato, né con qualsivoglia contratto c.d. "atipico", le figure professionali di Operatore d'Esercizio, Macchinista, Capo Treno, Operatore di Movimento e Gestione.

Tale norma è estesa a tutte le figure professionali inerenti lo svolgimento di mansioni di condotta di mezzi adibiti al TPL (bus, metrò, tram, battelli e motonavi di navigazione, funicolari, ferrovie concesse e regionali).

INQUADRAMENTO PERSONALE SEZIONE NAVIGAZIONE LAGUNARE

Personale in forza al 01.01.2001

Comune polivalente – Parametro 158

Lavoratore che, avendo maturato 18 mesi di navigazione di coperta ed acquisita la "familiarizzazione delle macchine" attraverso idoneo percorso formativo e di addestramento definito dal Decreto Ministeriale nr. Del Ministero della Marina Mercantile, svolge la sua attività a bordo delle unità maggiori ovvero superiori a 25 t.s.l. in supporto all'attività di macchina e con mansioni marinesche ad esclusione della vendita dei titoli da viaggio. Quando impiegato con turni di deposito, servizi di riserva, è escluso l'impiego su unità minori ovvero inferiori a 25 t.s.l.

Personale in forza al 01 gennaio 2003

Tenuto conto dell'introduzione di nuove tecnologie nel sistema di emissione e controllo titoli di viaggio a bordo delle unità navali si condivide la necessità di attestare il parametro relativo all'attuale qualifica di marinaio a parametro 158.

Personale in forza successivamente al 01 gennaio 2003

Area professionale 3

Marinaio – Parametro 145 (dopo 5 anni di mansioni effettive passa a parametro 158)

Lavoratore che, avendo maturato 18 mesi di navigazione di coperta, svolge attività marinarie nonché di vendita e verifica dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi. Svolge altresì, attività di informazione e di assistenza alla clientela; si occupa del presidio e del controllo degli approdi, ivi comprese le attività ausiliarie connesse.

Area professionale 4

Allievo Marinaio – parametro 129

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle del marinaio. Dopo 18 mesi di navigazione di coperta acquisisce la figura professionale di marinaio.

Orario di lavoro e sicurezza

In relazione **all'orario di lavoro** si ritiene necessario specificare che ogni mutamento del contesto lavorativo e dell'organizzazione del lavoro, non può prescindere dal fine sociale e dal contesto del servizio pubblico del trasporto collettivo. Per questo è fondamentale legare **l'orario di lavoro alla sicurezza del personale**. Tale attenzione all'organizzazione del lavoro deve essere identica per coloro che per scelta trasformano il contratto di lavoro o sono assunti a part-time, ritenendo necessario che il loro salario possa essere, come la legge prevede, incrementato adeguatamente nello svolgimento di una ulteriore attività di lavoro.

Si rivendica una riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo del graduale raggiungimento delle 35 ore per tutti i lavoratori del settore, sia al fine della tutela della salute, sia allo scopo di favorire nuova occupazione. La categoria per sua struttura ha già orari molto flessibili, specie per il personale viaggiante, non è pensabile e accettabile ogni suo ulteriore inasprimento.

Per il personale viaggiante la media lavorativa (compresi i tempi accessori) va calcolata su una turnazione non superiore alle 7 (sette) settimane, con il superamento dei 52 riposi costituzionalmente previsti, per un ottimale recupero psicofisico, salvaguardando le migliori condizioni aziendali già contrattate.

L'orario ordinario di lavoro settimanale per i lavoratori turnisti deve essere di 38 ore.

La riduzione dell'orario di lavoro verrà attuato con la riduzione da 39 ore a 38 ore entro il primo biennio di valenza (2008/2009), con l'obiettivo del raggiungimento delle 35 ore che sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo del secondo biennio contrattuale (2010/2011).

DURATA DELLA PRESTAZIONE La durata della prestazione lavorativa giornaliera viene fissata in **massimo h 6,30 per i servizi urbani, e in massimo h 7,00 per i servizi extraurbani**. La prestazione settimanale deve essere calcolata nell'arco delle 7 settimane.

La massima flessibilità del turno è prevista in non più di 1 ripresa per turno nell'arco di una giornata. **Il nastro lavorativo non può superare, comprensivi dei tempi di trasferimento, le 12 ore per le linee extraurbane e le 8 ore per quelle urbane puntando all'unificazione sia per le linee urbane che extraurbane al fine di avvicinarsi alle direttive Europee in materia per il settore trasporto pubblico non recepite dalla legislazione italiana.** (Salvaguardando le condizioni di miglior favore)

LAVORO NOTTURNO Il lavoro notturno del personale viaggiante urbano, sub-urbano ed extra urbano deve essere compensato da un effettivo recupero psicofisico, con l'introduzione del doppio riposo settimanale.

TRATTAMENTO MALATTIA Rideterminazione del periodo di comporto per cui il lavoratore assente ha diritto alla conservazione del posto; la conservazione del posto di lavoro viene ulteriormente elevato a 60 mesi nei casi di assenza dovuti a malattie gravi (oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare,

morbo di Cooley, periodi di degenza e convalescenza determinati da interventi chirurgici, debitamente certificati secondo l'attuale normativa INPS) e non applicando il periodo di comporto per sommatoria durante il quale al lavoratore sarà corrisposta una indennità nella misura del 100% per i primi (36) mesi computata sulla retribuzione normale e al 60% per gli ulteriori mesi. L'indennità di malattia spetta al 100% per 12 mesi e al 60% per ulteriori 12 mesi.

MALATTIE PROFESSIONALI Il principale riferimento giuridico da utilizzare è **l'articolo 32 della Costituzione che tutela il diritto alla salute**. A tale riferimento non può sottrarsi nessun datore di lavoro. Nell'ambito specifico, il lavoratore dei trasporti è sottoposto ai fattori inquinanti nell'esercizio stesso delle sue funzioni. I principali fattori di rischio per la sua salute sono: gli idrocarburi aromatici, le polveri sottili (PM10; PM2,5; PM 1), inquinamento acustico, esposizione all'azione dei campi magnetici, le vibrazioni per tutto il personale viaggiante. Va prevista contrattualmente la costituzione di una commissione coinvolgendo, nell'esposizione e nella valutazione dei dati, rappresentanti ed esperti di designazione sindacale per impostare il sistema di riferimento entro i dati dell'inquinamento ambientale che sono in forte peggioramento. Compito prioritario della Commissione è la raccolta di dati da poter confrontare con le storie lavorative dei soggetti interessati. Si stabilirebbe una politica della salute e della sicurezza sul lavoro di immediato riconoscimento da parte dei lavoratori.

LAVORI USURANTI E' necessario rendere non usuranti tutte le mansioni non riconosciute tali per legge, umanizzandole: 1) riducendo il nastro lavorativo; 2) garantendo le "cerniere" pasti e la fruizione del pasto stesso; 3) riorganizzando il lavoro notturno; 4) diminuendo i carichi di lavoro attraverso il riconoscimento dei tempi di sosta, dei tempi di "trasferimenti" e di "viaggio" e dei tempi di "cambio tuta/divisa" come orario effettivo di lavoro. A tal fine il personale viaggiante dovrà alternare periodi di guida con lo svolgimento di mansioni alternative, ad esempio la verifica dei documenti di viaggio, l'assistenza di linea, informazioni all'utenza (tutor) l'addestramento dei neo-assunti ecc.

LEGGE 626/94 PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO. Il Rappresentante per la Sicurezza deve essere eletto direttamente dai lavoratori rimanendo figura autonoma e distinta dalla RSU o RSA. Il Rappresentante per la Sicurezza deve essere eletto da subito indipendentemente dall'indisponibilità di qualche sigla sindacale. Gli RLS devono usufruire di almeno 8 ore di Permessi al mese per svolgere il loro mandato e le riunioni con le aziende devono essere a carico delle aziende.

PERSONALE INIDONEO In riferimento al personale inidoneo permanente, si ritiene indispensabile modificare la normativa vigente in materia, prevedendo la riqualificazione a pari parametro di provenienza o, attraverso corsi di formazione, al parametro superiore. A tale scopo vanno individuati e garantite, a livello aziendale, fasce di ricezione (valvole di sfogo) del personale inidoneo nell'ambito degli organici funzionali. A livello istituzionale, andranno definiti percorsi per tutelare il lavoratore inidoneo, pensando anche, in **casi gravi** e d'impossibilità di ricollocamento all'interno dell'Azienda al pensionamento anticipato, che non pregiudichi economicamente la vita del soggetto.

CONTRATTI ATIPICI I Contratti di apprendistato potranno essere previsti solo per profili medio alti e, comunque, non potranno riguardare: i conducenti di linea assunti con Patente e Certificato d'Abilitazione Professionale o C.Q.C.; gli operai specializzati con esperienza;

Potrà essere applicato con una durata non superiore a 12 mesi a: conducenti di linea assunti senza patente o senza CAP o C.Q.C.; operai qualificati senza esperienza (in assenza di prova attitudinale alla selezione).

Con una durata non superiore al periodo di addestramento e di acquisizione del "patentino elettrico" per: Conducenti di Tram e filovie, macchinisti di Metropolitane e treni assunti con patente e CAP o C.Q.C.; *Capotreno; Operatore di movimento e gestione.*

Il lavoratore neoassunto dovrà essere immediatamente inquadrato al parametro e nella qualifica prevista per la mansione, senza alcuna riduzione di punti parametrici, come previsto dall'attuale normativa.

Il lavoratore neo assunto, previa preparazione professionale, deve essere impiegato dalle Aziende con il preciso vincolo della trasformazione dello stesso in assunzione a tempo indeterminato. **Concluso positivamente il periodo di formazione previsto, il lavoratore/lavoratrice dovrà acquisire tutti gli istituti previsti dai contratti nazionali ed aziendali, ivi compresi i proventi economici derivanti dal PDR, in deroga al punto 3 comma 2 dell'accordo preliminare del CCNL 2000/2003 del 2/3/2000.**

Tutte le attività formative (stages, acquisizioni di abilitazioni varie, esami di guida ecc.) devono essere svolte all'interno dell'orario di lavoro.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (part-time) Il part-time potrà essere esclusivamente in forma volontaria, privilegiando il personale già in forza che ne faccia richiesta, fissandone una scadenza non superiore ai 12 mesi, rinnovabile su richiesta esclusiva del lavoratore. Va regolamentato l'uso dello straordinario che comunque deve essere concordato con il lavoratore. Va regolamentato il regime dei riposi per il personale part-time. Per part-time della durata di 4 ore giornaliere va riconosciuto comunque il diritto al pasto o buono pasto.

LAVORO A TERMINE E LAVORO INTERINALE E' ammesso il ricorso a tale tipo di assunzione solo ed esclusivamente per eventi eccezionali ed improgrammabili e solamente in figure professionali marginali all'organizzazione aziendale. Tali lavoratori non devono, comunque, superare il 5% dell'organico del reparto, settore.

AUSILIARI ALLA SOSTA Abrogazione dell'allegato A) al CCNL 27/11/2000 riguardante il trattamento contrattuale riservato a tali figure professionali. Equiparazione di tali figure professionali a quella dell'Operatore di Esercizio. Inserimento di tale figura nel profilo professionale dell'O.E. **Utilizzo di tale postazione lavorativa anche per ricollocare eventuale personale dichiarato inidoneo alla guida o proveniente da inidoneità dalle qualifiche di macchinista, capotreno o operatore di movimento e gestione ed in generale lavoratori provenienti dal percorso professionale di capostazione.**

PERSONALE VIAGGIANTE Decreto Legislativo 151/03 dopo la conversione in legge (Patente a Punti).

Il decreto introduce sanzioni che possono incidere anche sulla sfera personale e pertanto si richiede una nuova normativa a tutela degli Operatori che conducono mezzi aziendali (anche con giornate di formazione dedicate in orario di lavoro e corsi aziendali gratuiti per il recupero dei punti persi).

A livello istituzionale dovrà essere ricercata la possibilità del conseguimento della "patente di servizio", ad esempio su modello britannico, anche alla luce dell'emanazione dei decreti attuativi sulla C.Q.C. e dei conseguenti punti annessi alla stessa.

Il costo della conversione del C.A.P. in C.Q.C. deve essere a totale carico delle aziende.

I corsi di riqualificazione per il rinnovo della C.Q.C. devono essere a carico delle aziende.

Le stesse devono essere, se occupano più di 70 dipendenti, abilitate, come concessionarie, alla effettuazione dei corsi di riqualificazione per il rinnovo della C.Q.C.

RAPPORTO CON GLI UTENTI

Istituzione di corsi di lingua inglese (in orario di lavoro) per tutto il personale di *front-line*.

TUTELA PORTATORI DI HANDICAP

Introduzione di flessibilità di orario e concessione di permessi retribuiti e non retribuiti, anche attraverso il recupero delle ore lavorative non effettuate, per lavoratori, genitori e figli di portatori di handicap e per i dipendenti disabili.

DIRITTO ALLO STUDIO

Dovrà essere prevista e regolamentata a livello aziendale l'estensione agli studi universitari di quanto previsto dall'art.10 della legge 300/70 e dovranno essere previsti orari particolari in base alle reali esigenze dello studente.

PARI OPPORTUNITA'

Realizzazione dei servizi igienici per il personale viaggiante femminile, in un settore fortemente caratterizzato dalla presenza di personale maschile.

Importante intervenire nella funzione sociale della maternità e della paternità, sviluppando nel contratto nazionale quegli aspetti che si sono mostrati di difficile integrazione con la gestione del servizio pubblico, individuati i quali, si rimette la materia alla contrattazione di secondo livello.

In analogia ad altri contratti di lavoro deve essere garantita, durante il periodo tra il primo anno di vita del neonato o dal primo anno di affidamento, fino al terzo completo, la retribuzione fino a 30 giorni annuali fruiti come permesso per malattia del bambino, ferma restando nella disponibilità di tali giorni la disciplina legale.

In relazione al testo unico sulla maternità e paternità, D.Lgs 151/2001, si dovranno ricercare – sempre nella contrattazione di secondo livello - soluzioni rotative del personale in astensione obbligatoria, periodo di maternità e riposo per allattamento, che preservino la funzione sociale dell'essere genitori con la realtà lavorativa della gestione del movimento.

Entro 3 mesi le parti in sede locale, si devono impegnare ad elaborare soluzioni tecniche, alla presenza delle strutture locali aziendali e delle commissioni pari opportunità.

Si propone di costituire un Osservatorio Nazionale per le politiche per le pari Opportunità, che realizzi nelle aziende di trasporto, l'eliminazione reale delle discriminazioni dirette e delle discriminazioni indirette. Detta politica dovrà essere applicata sia nelle assunzioni sia nella crescita delle professionalità nei vari settori tra i lavoratori.

Si conviene, inoltre, di predisporre un riferimento nazionale per l'elaborazione di una disciplina di buone prassi e per la neutralizzazione di atti di molestie e di mobbing tra lavoratori.

CODICE DISCIPLINARE

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art.7, Legge 20 – 5 – 1970, n.300.

Lo sviluppo professionale non può essere lasciato alla discrezionalità delle direzioni aziendali.

A questo riguardo si individua nella stesura di un regolamento professionale aziendale, lo strumento idoneo a garantire lo sviluppo professionale del personale, nell'ambito dell'organico operativo concordato con le aziende.

Gli anni svolti in precedenti qualifiche, concorrono alla determinazione del periodo per il raggiungimento del parametro successivo.