

**CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI
TRENTINO MOBILITÀ S.p.a.
VALIDITÀ 2025 - 2027
revisione febbraio 2026**

Il giorno 3 febbraio 2026, in Trento, presso la sede di Trentino Mobilità S.p.a.

TRA

La società Trentino Mobilità S.p.a. – C.F. e P. I.V.A 01606150223 con sede in Trento in via Castelbarco 11, rappresentata dalla presidente del Consiglio di amministrazione Flavia Betti Tonini

E

La Rappresentanza Sindacale Aziendale, composta da Debora Chiocchetti, Steven Pastorello ed Enrico Valli, assistita da UILTuCS, nella persona di Vassilios Bassios

PREMESSO CHE

- l'azienda, di concerto con le organizzazioni sindacali, ha definito in varie riunioni delle modifiche al contratto integrativo aziendale per il personale di Trentino Mobilità S.p.a. in vigore dal 2021;
- il nuovo accordo, i cui contenuti sono stati oggetto di approvazione da parte del CDA in data 20 giugno 2024, è stato approvato con referendum dei lavoratori in data 29 luglio 2024;
- le parti, concluse le trattative e definiti gli aspetti normativi ed economici, hanno formalizzato l'accordo, composto di 18 articoli, in data 30 luglio 2024;
- a seguito dell'avvio dell'iter di certificazione Family Audit da parte della Società nel corso del 2025, è emerso che la clausola del contratto integrativo aziendale che regola la concessione del superminimo e del premio aziendale era potenzialmente discriminatoria per i dipendenti genitori;
- le parti hanno quindi ritenuto opportuno modificare il testo degli articoli 5 e 12, aggiungendo ai giustificativi delle assenze che vengono conteggiate insieme alle giornate lavorate per la determinazione del superminimo aziendale e del premio aziendale, anche le assenze per congedo di maternità o di paternità facoltativo;
- le parti si sono ritrovate in data odierna per la formalizzazione di tali modifiche al contratto.

Tutto ciò premesso, le parti danno atto di aver raggiunto un accordo per il testo aggiornato del contratto nei seguenti termini.

SOMMARIO

1.	Applicabilità	2
2.	Banca ore – Flessibilità entrata/uscita – part-time – buoni pasto	2
3.	Permessi retribuiti aggiuntivi	4
4.	Progressioni di carriera	4
5.	Superminimo aziendale.....	4
6.	Maggiorazione dello straordinario festivo	5
7.	Indennità di revoca dell'attività festiva	5
8.	Indennità di reperibilità telefonica dei coordinatori	5
9.	Indennità di reperibilità - Ausiliari della sosta	6
10.	Indennità per mansioni legate alla sicurezza sul lavoro	6
11.	Indennità per altre mansioni	6

12.	Premio aziendale.....	7
13.	Formazione dei lavoratori	7
14.	Aspettativa non retribuita	7
15.	Fondi previdenziali complementari.....	7
16.	Anticipo indennità INAIL	8
17.	Oneri a carico del personale.....	8
18.	Durata e decorrenza - Clausola transitoria	8

1. APPLICABILITÀ

Il presente contratto integrativo aziendale viene predisposto dalla Società Trentino Mobilità S.p.a. al fine di regolarizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa del personale, sia all'interno dei locali della Società, sia all'esterno.

Il contratto aziendale è sostitutivo rispetto ai contratti territoriali di secondo livello, salvo dove diversamente indicato nel testo. Ove le condizioni di questi ultimi fossero più favorevoli al personale, saranno comunque applicate.

Organigramma interno

La suddivisione del personale interno, per reparti e responsabilità, è periodicamente aggiornata dalla Società e portata a conoscenza dei dipendenti tramite comunicazione ufficiale della Direzione aziendale e pubblicazione sul sito internet della società.

2. BANCA ORE – FLESSIBILITÀ ENTRATA/USCITA – PART-TIME – BUONI PASTO

Il Codice Etico di Trentino Mobilità S.p.a. prevede l'impegno della Società ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità e in generale della cura dei figli, ma più in generale ad assicurare un adeguato sistema di conciliazione vita/lavoro.

A tale scopo vengono implementate le modalità di lavoro di seguito descritte.

Banca ore

Al fine di consentire ai dipendenti di godere di maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, secondo le regole previste al punto successivo del presente articolo, i dipendenti potranno inserire in Banca ore le ore lavorate in più e prelevare dalla Banca ore le ore lavorate in meno, rispetto a quelle previste dall'orario giornaliero contrattuale.

A fine mese verrà calcolato il saldo tra le ore lavorate e le ore contrattuali di lavoro. Se il saldo risulterà positivo, le ore rimarranno in Banca ore per futuri utilizzi. Se il saldo risulterà negativo, si procederà all'utilizzo di ROL o, in caso di incapienza di quest'ultimi istituti, di trattenute in busta paga.

Il saldo della Banca ore non potrà superare le 20 ore alla fine di ogni mese e dovrà essere riportato a zero alla fine di ogni anno.

In caso contrario, le ore verranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, a condizione che siano state preventivamente autorizzate come tali dal datore di lavoro.

Flessibilità

Per i diversi gruppi aziendali e i relativi turni di lavoro, sono previsti orari di lavoro flessibili, come illustrati nello schema seguente. L'orario di lavoro di ogni giornata deve rispettare i vincoli indicati.

Categoria di personale	Turno	Inizio turno	Fasce di presenza obbligatoria	Durata turno	Fine turno
Personale amministrativo	-	non prima delle 7:45	9:00 - 12:30 14:00 - 16:00	max 9h 00'	-
Ausiliari della sosta addetti alle gestioni	"prelievo"	non prima delle 5:00	6:00 - 11:40	max 7h 10'	-
	"mattina"	non prima delle 7:30	8:30 - 14:10		-
	"pomeriggio"	non prima delle 12:50	13:50 - 19:30	-	non oltre le 19:45
Ausiliari della sosta addetti alla gestione Autosilo Buonconsiglio	"rendicontazione"	non prima delle 7:30	8:00 - 14:10	max 7h 10'	-
	"cassa"	non prima delle 12:50	13:50 - 19:30	-	non oltre le 19:45
Ausiliari della sosta addetti al controllo	"mattina"	7:45 - 8:15	-	min 6h 10' max 7h 10'	-
	"pomeriggio"	-	-		19:25 - 19:40
	"chiusura"	-	-		20:25 - 20:40

Vale inoltre quanto segue:

- per il personale amministrativo, è obbligatorio effettuare una pausa pranzo di almeno 30 minuti tra le 12:30 e le 14:00;
- per gli Ausiliari della sosta, il turno unico della durata nominale di 6h 40' comprende e quindi retribuisce i 10 minuti di pausa previsti dalla normativa sul lavoro per turni di durata superiore alle 6 ore continuative;
- per il personale con orario a tempo parziale, le regole di flessibilità saranno definite nel dettaglio nell'autorizzazione a svolgere tale orario, mantenendo i principi delle regole di flessibilità per il personale a tempo pieno.

È necessaria l'autorizzazione del Direttore per:

- assentarsi all'interno delle fasce di presenza obbligatoria; in tale caso è necessario ricorrere a Banca ore o ROL;
- svolgere un orario giornaliero che non rispetti tutti i vincoli di flessibilità previsti nello schema sopra riportato.

Fatte salve le necessità lavorative che richiedono la presenza del dipendente (appuntamenti, riunioni, attività improrogabili etc.), per assentarsi al di fuori delle fasce di presenza obbligatoria non è invece richiesta la preventiva autorizzazione del Direttore.

Part-time

La Società, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, promuove il ricorso al lavoro a tempo parziale, come strumento in grado di conciliare l'impegno lavorativo con le esigenze di vita, di cura e di famiglia individuali. Per raggiungere tali finalità la Società può accordare, su richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie esigenze produttive ed organizzative, un orario di lavoro inferiore a quello normale attualmente applicato (40 ore settimanali).

L'eventuale diniego della Società alla richiesta del lavoratore dovrà essere motivato.

La Società concederà il part-time di norma a carattere temporaneo per massimo un anno, prorogabile, se le esigenze organizzative lo permetteranno, di anno in anno.

Viene comunque garantita la concessione di un orario ridotto (minimo 20 ore settimanali, durata massima 3 mesi), in presenza di esigenze di accudimento di familiari conviventi.

Buoni pasto

La società introduce l'erogazione di buoni pasto elettronici del valore di 8,00 € ciascuno, che verranno erogati a tutti i dipendenti. Resta esclusa la possibilità di ottenere i buoni pasto in caso di smart working o durante le assenze per ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità e congedo parentale e ogni altra causa di assenza dal lavoro (retribuita o non retribuita).

Condizione essenziale al fine del diritto alla maturazione del buono pasto è la prestazione di almeno 6 ore di lavoro effettivo nella giornata.

Il buono pasto potrà essere utilizzato in qualunque orario della giornata, a condizione che venga utilizzato entro la giornata di maturazione, decorsa la quale il buono non sarà più utilizzabile (non cumulabilità).

Coperture sanitarie

I dipendenti della Società sono iscritti al Fondo Est, il quale garantisce una copertura assicurativa per spese sanitarie, in collaborazione con UniSalute.

Banca ore solidale

La società introduce la banca ore solidale disciplinata come da Allegato 1.

3. PERMESSI RETRIBUITI AGGIUNTIVI

In aggiunta ai permessi previsti dal Contratto collettivo applicato al personale, la Società riconosce un massimo di 5 ore annue di ROL, a fronte della presentazione di un certificato comprovante l'effettuazione di visite mediche.

Il computo delle ore sarà effettuato sul periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ogni anno. Eventuali ore non usufruite saranno cumulabili con quelle dell'anno successivo.

4. PROGRESSIONI DI CARRIERA

In funzione dell'anzianità di servizio e previa assenza di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, la Società prevede, per i dipendenti assunti con inquadramento al 5° livello, il passaggio al 4° livello dopo 12 mesi dall'assunzione.

In caso di provvedimenti disciplinari nel periodo indicato, il passaggio al 4° livello avverrà al raggiungimento di 12 mesi di lavoro con assenza di ulteriori provvedimenti.

5. SUPERMINIMO AZIENDALE

Per tutto il personale aziendale, ad esclusione di quadri e dirigenti, verrà corrisposto un superminimo mensile, su tutte le 14 mensilità, non assorbibile.

L'importo è determinato in funzione del numero di giornate calcolato sommando le giornate lavorate e le giornate di assenza per: ferie; permessi; ricovero ospedaliero; infortunio sul lavoro; congedo di maternità e paternità obbligatorio e facoltativo; permessi sindacali; permessi per donazione del sangue; permessi previsti dalla Legge 104/1992; malattia, solo per assenze di durata superiore a 30 giorni continuativi.

Qualora il singolo lavoratore non raggiungesse nell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) un numero di giornate pari a 260 per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su 6 giorni settimanali o pari a 210 per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su 5 giorni settimanali, il superminimo sarà ridotto del 25% rispetto al valore base, per l'intero anno di riferimento.

Qualora invece il singolo lavoratore non raggiungesse nell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) un numero di giornate pari a 240 per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su 6 giorni settimanali o pari a 200 per i dipendenti con orario di lavoro distribuito su 5 giorni settimanali, il superminimo sarà ridotto del 50% rispetto al valore base, per l'intero anno di riferimento.

I valori del superminimo, in funzione delle giornate annue di ciascun lavoratore, come sopra definite, sono indicati nella tabella della pagina seguente.

Fino a tutta la mensilità nella quale sono decorsi 24 mesi dall'assunzione, il superminimo sarà corrisposto nella misura del 50% dei valori indicati.

Per lavoratori con orario a tempo parziale, i valori saranno riparametrati in funzione dell'effettivo orario prestato.

Le soglie di giornate sopra definite saranno riproporzionate in caso di anno non interamente lavorato (assunzioni e cessazioni).

Per ciascun anno, il superminimo sarà sempre erogato con il valore base. Al termine dell'anno si calcoleranno le giornate di ciascun dipendente secondo i criteri sopra illustrati: qualora il valore di superminimo spettante fosse uno di quelli ridotti, la corrispondente differenza, del 25% o del 50%, applicata a tutte le 14 mensilità dell'anno, sarà detratta dalla paga del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il superminimo definito in questo articolo sostituisce il premio di presenza giornaliera e l'indennità di sportello erogati fino all'entrata in vigore del presente contratto integrativo.

In caso di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, la corresponsione del superminimo al dipendente interessato potrà essere interrotta in funzione della gravità del provvedimento stesso, fino a un massimo di 12 mesi.

Inquadramento contrattuale	Importo mensile (valore base)	Importo mensile (valore base - 25%)	Importo mensile (valore base - 50%)
	n. giornate > 260 (6 giorni/settimana)	n. giornate > 240 (6 giorni/settimana)	n. giornate ≤ 240 (6 giorni/settimana)
	n. giornate > 210 (5 giorni/settimana)	n. giornate > 200 (5 giorni/settimana)	n. giornate ≤ 200 (5 giorni/settimana)
1° livello	€ 207,00	€ 155,25	€ 103,50
2° livello	€ 198,00	€ 148,50	€ 99,00
3° livello	€ 189,00	€ 141,75	€ 94,50
4° livello	€ 180,00	€ 135,00	€ 90,00
5° livello	€ 171,00	€ 128,25	€ 85,50

6. MAGGIORAZIONE DELLO STRAORDINARIO FESTIVO

Ferma l'eventuale disciplina di maggior favore dello straordinario festivo dettata dall'accordo integrativo provinciale, agli Ausiliari della sosta che svolgono lavoro festivo per un numero di giornate maggiore di 6 (sei) all'anno, a causa di una indisponibilità momentanea di personale dovuta a dimissioni, infortuni, aspettativa, ecc., o a causa di un incremento repentino delle gestioni affidate alla società, viene riconosciuta una maggiorazione del 50%, invece del 30% contrattuale, per le giornate lavorate durante l'anno in eccedenza rispetto al numero indicato.

7. INDENNITÀ DI REVOCA DELL'ATTIVITÀ FESTIVA

Qualora, a fronte di un turno festivo programmato, esso venisse revocato nei due giorni precedenti, la Società corrisponderà al dipendente interessato un'indennità di € 20,00 lordi.

8. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ TELEFONICA DEI COORDINATORI

Ai coordinatori dei Gruppi aziendali (Gestioni, Controllo e Gestione Autosilo) che, fuori dall'orario di lavoro, si rendono disponibili, con comunicazione per iscritto con diritto di revoca in qualsiasi momento per fornire

assistenza telefonica ai colleghi in servizio, verrà corrisposta un'indennità di reperibilità telefonica a forfait dell'importo onnicomprensivo di € 50 lordi mensili.

9. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - AUSILIARI DELLA SOSTA

In caso di necessità i lavoratori che, su base volontaria, da comunicare preventivamente per iscritto con diritto di revoca in qualsiasi momento, si renderanno disponibili per interventi specifici da effettuare fuori dall'orario coperto dagli Ausiliari della sosta (principalmente nei giorni festivi o in orario notturno), verranno chiamati dal Direttore o dal Coordinatore del proprio Gruppo di riferimento. L'individuazione del dipendente dovrà rispettare criteri di vicinanza territoriale al luogo di intervento (economicità) e criteri di rotazione (rispetto alla disponibilità).

In ogni caso ciascun dipendente non potrà effettuare più di 10 interventi in un anno.

La quantificazione della reperibilità è stabilita forfettariamente in € 50 lordi fino a 3 ore di impegno, comprensivo di spostamenti. Ogni ora (o frazione di essa) aggiuntiva verrà retribuita con la maggiorazione del 20% se giornata feriale, 30% se giornata festiva, 50% se orario notturno.

In caso di avvenuto intervento, il lavoratore si presenterà al lavoro, nella giornata successiva, dopo che siano trascorse almeno 11 ore di riposo consecutivo.

10. INDENNITÀ PER MANSIONI LEGATE ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Per le seguenti figure previste dal D. Lgs. 81/2008 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" sono previste delle indennità, a remunerazione delle responsabilità connesse al ruolo:

- Delegato dal Datore di lavoro con delega conferita ex art. 16 D. Lgs. 81/2008 che attribuisce al soggetto delegato, in sostituzione del datore di lavoro, il compito di assolvere ad ogni obbligo di legge in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ad eccezione degli incombenti non delegabili ex art. 17 del D. Lgs. 81/2008
- Preposti, come definito dall'art. 2 e dall'art. 19 del D. Lgs. 81/2008
- Addetti al primo soccorso, con riferimento al ruolo richiamato dall'art. 45 del D. Lgs. 81/2008
- Addetti al servizio di prevenzione e protezione antincendio, con riferimento al ruolo richiamato dall'art. 46 del D. Lgs. 81/2008

Le indennità sono quelle indicate nello schema seguente.

Ruolo	Indennità annua	Importo mensile
Delegato dal Datore di lavoro	€ 2.000,00	€ 142,86
Preposto	€ 500,00	€ 35,71
Addetto al primo soccorso	€ 200,00	€ 14,29
Addetto antincendio	€ 200,00	€ 14,29

L'indennità viene corrisposta per ciascuna mensilità nella quale il dipendente svolge l'incarico, nell'importo corrispondente al valore annuo diviso per 14, indicato nell'ultima colonna della tabella.

Nell'individuazione degli addetti al primo soccorso e antincendio, qualora vi sia la disponibilità di più lavoratori a svolgere tale ruolo, sarà applicato per quanto possibile un criterio di rotazione.

11. INDENNITÀ PER ALTRE MANSIONI

Determinate mansioni aziendali, caratterizzate da particolari professionalità e dall'assunzione di specifiche responsabilità, possono essere svolte da dipendenti.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione definirà nel dettaglio durata, contenuti, obiettivi ed eventuale indennità per la mansione attribuita al dipendente.

12. PREMIO AZIENDALE

In considerazione dell'attività di servizio pubblico svolta principalmente dall'azienda, per la quale non è opportuno stabilire parametri di aumento della produttività che consentano la massimizzazione dei vantaggi fiscali per l'azienda e per i dipendenti, si fissano di seguito i criteri per l'erogazione del premio annuo aziendale:

- 1) una parte fissa, aggiuntiva rispetto alla cifra prevista dal contratto integrativo provinciale, determinata in 500 euro lordi sul 4° livello, basato su orario a tempo pieno e anno interamente lavorato. Tale importo sarà riproporzionato per livello di inquadramento, orario di lavoro (tempo parziale) e in caso di anno non interamente lavorato.

La parte fissa è accantonata nell'esercizio di competenza ed erogata entro la fine di maggio dell'anno successivo, previa verifica del raggiungimento di tutti i parametri aziendali e personali sotto indicati:

- presenza di utile di conto economico nell'esercizio in cui avviene l'accantonamento;
 - assenza di provvedimenti disciplinari scritti;
 - presenza lavorativa di almeno il 90% sul monte ore annuo al netto di ferie e permessi (compresi permessi Legge 104), assenze per infortunio, congedo di maternità e paternità obbligatorio e facoltativo.
- 2) una parte variabile stabilita come plafond annuo massimo di 1.000 euro lordi assegnabile a discrezione della Direzione aziendale, la quale terrà comunque conto per quanto possibile di criteri quantitativi nella valutazione dei singoli dipendenti.

Se consentito dalla normativa fiscale vigente, su richiesta del dipendente, il premio potrà essere erogato con versamento nel fondo pensione Laborfonds beneficiando quindi delle agevolazioni fiscali eventualmente previste dalla normativa.

13. FORMAZIONE DEI LAVORATORI

A cadenza annuale la Direzione aziendale predisporrà un Piano di formazione aziendale.

Il Piano utilizzerà per quanto possibile i corsi erogati dai fondi e dagli enti ai quali l'azienda è associata o dagli enti con i quali è convenzionata, e, se le esigenze formative lo richiederanno, i corsi di altri soggetti.

14. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Ad integrazione di quanto previsto dalla Legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta potrà essere concessa un'aspettativa non retribuita per motivi personali per un periodo minimo di un mese ed un massimo di sei mesi.

Tra il termine di un periodo di aspettativa e l'inizio di un periodo successivo dovranno trascorrere almeno 12 mesi, riducibili solo in casi di particolare gravità.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per aspettativa non retribuita per motivi personali non potranno superare il numero di uno. Le richieste verranno valutate in base alla motivazione e alla cronologia di presentazione.

La richiesta di aspettativa non retribuita dovrà essere inoltrata all'Azienda con un preavviso di almeno 60 giorni (sessanta) giorni, riducibili a 30 (trenta) giorni in caso di urgenze.

L'aspettativa non retribuita interromperà l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali compresa la maturazione dell'anzianità di servizio, a valere su ogni istituto contrattuale previsto dal CCNL e dal presente accordo integrativo.

15. FONDI PREVIDENZIALI COMPLEMENTARI

Per favorire l'adesione del personale al fondo di previdenza complementare territoriale Laborfonds, la quota a carico della società sarà incrementata, rispetto alla quota minima già prevista dal fondo prescelto dal dipendente, di una quantità pari allo 0,50% della retribuzione.

16. ANTICIPO INDENNITÀ INAIL

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro ed assenti per invalidità temporanea assoluta, l'Azienda si impegna ad anticipare l'indennità di inabilità temporanea a carico dell'INAIL (art. 70 DPR 30.06.1965, n. 1124). Tale anticipazione viene concessa esclusivamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e con esclusione dei lavoratori in prova e in periodo di preavviso.

17. ONERI A CARICO DEL PERSONALE

Le parti si danno atto che è stato sottoscritto uno specifico accordo sindacale ai sensi dell'art. 4 della Legge 300/1970, per l'installazione di impianti di videosorveglianza di sedi aziendali e parcheggi, per finalità di tutela del patrimonio aziendale, di sicurezza degli utenti, operative e gestionali.

La Società prevederà, con apposito ordine di servizio, l'obbligo per il personale che svolge la mansione di Ausiliare della sosta, di utilizzo di un veicolo quale la bicicletta per gli spostamenti in ambito urbano connessi all'attività lavorativa.

La Direzione aziendale della Società organizzerà periodicamente, a cadenza almeno annuale, un incontro con la RSA per condividere programmi di attività e risultati aziendali, comprensivi dei dati raccolti ed elaborati con la piattaforma aziendale di "business intelligence".

18. DURATA E DECORRENZA - CLAUSOLA TRANSITORIA

Il presente accordo ha durata di anni 3, dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027. Alla scadenza sarà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti da inviare a mezzo PEC con preavviso di almeno 3 mesi dalla data di scadenza.

Per il periodo intercorrente tra il 31 agosto 2024, data di scadenza del precedente contratto integrativo, e il 31 dicembre 2024, si continueranno ad applicare le condizioni di quest'ultimo.

Per l'azienda
La Presidente
Flavia Betti Tonini

La RSA
Debora Chiocchetti
Steven Pastorello
Enrico Valli

Per UILTuCS
Vassilios Bassios

- Allegato 1: banca ore solidale