

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI (IC35)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente

Codice contratto: IC35

CCNL in vigore | 15/12/2022

Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2024

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Art. 1 (Campo di applicazione)

Art. 2 (Decorrenza e durata)

Capitolo I

SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3 (Il sistema delle relazioni sindacali)

Art. 4 (Assetti contrattuali)

Art. 5 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Art. 6 (Contrattazione di secondo livello)

Art. 7 (Sistema di informazioni)

Art. 8 (Procedure e sedi di composizione delle controversie)

Art. 9 (Previdenza complementare)

Art. 10 (Ente bilaterale nazionale)

Art. 11 (Polizza sanitaria integrativa)

Art. 12 (Comitati aziendali europei)

Art. 13 (Formazione professionale)

Capitolo II

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 (Assunzione)

Art. 15 (Classificazione dei lavoratori)

Art. 16 (Periodo di prova)

Art. 17 (Passaggio di mansioni e di livello)

Art. 18 (Passaggio da operaio a impiegato)

Art. 19 (Orario di lavoro)

Art. 20 (Mobilità aziendale)

Art. 21 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Art. 22 (Indennità di trasferta)

Art. 23 (Riposo giornaliero e settimanale)

Art. 24 (Banca delle ore)

Art. 25 (Festività)

Art. 26 (Ferie)

Art. 27 (Albo nazionale delle imprese)

Art. 28 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Capitolo III

MERCATO DEL LAVORO

Testo del Capitolo III

Art. 29 (Contratti a termine)

Art. 30 (Lavoro a tempo parziale)

Art. 31 (Lavoro somministrato a tempo determinato)

Art. 32 (Apprendistato professionalizzante)

Art. 33 (Telelavoro)

Art. 34 (Tirocini Formativi -Stage)

Art. 35 (Percentuale di utilizzo)

Art. 36 (Appalti e cambi di appalto)

Art. 37 (Internalizzazioni delle attività)

Art. 38 (Lavoro agile)

Capitolo IV

TRATTAMENTO ECONOMICO E T.F.R.

Art. 39 (Corresponsione della retribuzione)

Art. 40 (Retribuzione)

Art. 41 (Aumenti retributivi)

Art. 42 (Aumenti periodici di anzianità)

- Art. 43 (Tredicesima mensilità)
- Art. 44 (Quattordicesima mensilità)
- Art. 45 (Indennità varie)
- Art. 46 (Alloggio del personale)
- Art. 47 (Indumenti di lavoro)
- Art. 48 (Rimborso spese)
- Art. 49 (Trattamento di fine rapporto - Legge n. 297/1982)
- Art. 50 (Indennità in caso di morte)
- Art. 51 (Trattamenti di miglior favore)
- Art. 52 (Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda)

Capitolo V

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

- Art. 53 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
- Art. 54 (Trasferimento)
- Art. 55 (Risarcimento dei danni)
- Art. 56 (Ritiro patente)
- Art. 57 (Norme disciplinari)
- Art. 58 (Rapporti sindacali)
- Art. 59 (Disposizioni generali - Restituzione documenti di lavoro)

Capitolo VI

MALATTIE, INFORTUNI, ASSENZE E PERMESSI

- Art. 60 (Trattamento di malattia ed infortunio)
- Art. 61 (Lavoratori studenti)
- Art. 62 (Aspettativa)
- Art. 63 (Permessi)
- Art. 64 (Assenze)
- Art. 65 (Richiamo alle armi)
- Art. 66 (Congedo matrimoniale)
- Art. 67 (Interruzioni e sospensioni di lavoro)
- Art. 68 (Tutela della maternità e della paternità)
- Art. 69 (Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita)
- Art. 70 (Tutela della salute)
- Art. 71 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- Art. 72 (Salute e sicurezza sul lavoro)
- Art. 73 (Volontariato)
- Art. 74 (Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti, dei malati di ludopatia, e malati di AIDS)
- Art. 75 (Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari)
- Art. 76 (Violenza di Genere)
- Art. 77 (Dignità della persona molestie e violenza nei luoghi di lavoro)

Art. 78 (Permessi Solidali)

Art. 79 (Congedi)

Art. 80 (Permessi per donazione di midollo osseo)

Allegati

Tabella 1 Aumenti economici

Tabella 2 (Una tantum)

Tabella. 3 (Nuova scala parametrica dal 01 marzo 2021)

Allegato 1 (Protocollo 24 novembre 2017)

Allegato 2 (Scheda sintesi Fondo Pensione ASTRI)

Allegato 3 (Guida al Piano sanitario UniSalute)

Parti Stipulanti

15 dicembre 2022

Decorrenza: 1° gennaio 2022 Scadenza: 31 dicembre 2024

ANIASA

e

Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)

Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)

UILTRASPORTI

Note:

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Il rinnovo contrattuale si dovrà caratterizzare per migliorare le condizioni di lavoro nel pieno rispetto dei vincoli e delle tutele della salute e sicurezza sul lavoro, per riqualificare ed arricchire le professionalità esistenti nel settore, per incentivare le lavoratrici e i lavoratori nella consapevolezza che il lavoro debba risultare per tutti una risorsa e non un semplice costo.

Il Contratto Nazionale di Lavoro garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impegnati sul territorio nazionale. Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere un'occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che lavorano nell'intero comparto, di cui al presente campo di applicazione.

Le Parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, concordano che la valorizzazione della contrattazione collettiva possa essere considerato un valido strumento di governo della società, in cui imprese e lavoratori operano, fortemente caratterizzata dalla globalizzazione di molti processi che determina una rapida e quotidiana trasformazione dei bisogni delle società di mercato.

Le Parti, altresì, convengono che il presente c.c.n.l. deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi competenti, anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le Parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le Parti si impegnano a far rispettare ad ogni livello le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a tutte le imprese che comunque svolgono le attività di cui al campo di applicazione.

In tale ottica un ruolo fondamentale viene riconosciuto alle R.S.A. o alle R.S.U. ove costituite, alle quali sono demandate le funzioni di cui agli articoli 3, 5, 6, 7 ed 8 del presente c.c.n.l., nonché il compito di prevenire le controversie attraverso l'azione di informazione preventiva sulle vicende aziendali.

A tal fine le Parti si impegnano, nell'ambito dei compiti previsti ed assegnati all'Ente Bilaterale, a verificare la regolarità delle relazioni sindacali, la corretta applicazione del c.c.n.l., l'adozione degli interventi per ripristinare le condizioni di agibilità, la vigilanza sulle pari opportunità, discriminazioni e molestie sessuali e tutte le altre tutele già previste dal presente c.c.n.l..

Il confronto per il presente rinnovo del contratto nazionale si è collocato in uno scenario ancora condizionato dagli effetti nefasti della pandemia che, fino ad ora, hanno contribuito ad aggravare ulteriormente le condizioni di un paese con un'economia in stagnazione, una situazione occupazionale molto pesante, con Particolare riferimento ai giovani e alle donne, minandone la tenuta sociale.

Inoltre, ad aggravare la situazione sopra descritta, pesano i dati relativi all'inflazione, che sta raggiungendo livelli che non si riscontravano da decenni e che sta pesantemente erodendo il potere di acquisto delle retribuzioni, con evidenti ripercussioni sul benessere dei dipendenti e delle loro famiglie.

Il settore, dopo il crollo delle attività, stante il blocco della mobilità che il Governo del paese ha dovuto attuare per quasi due anni, inizia a registrare segnali di ripresa confortanti.

Pertanto, questo rinnovo rappresenta l'occasione per apprezzare e valorizzare l'apporto che il fattore lavoro ha già garantito, e continuerà a garantire, rispetto alla tenuta del settore durante la pandemia e a una sua auspicabile crescita, anche in relazione al sacrificio economico fatto dai dipendenti a seguito del ricorso, pressoché generalizzato, agli ammortizzatori sociali.

Art. 1 (Campo di applicazione)

Fermo restando quanto precisato nella premessa del presente c.c.n.l. circa la possibilità ed opportunità di estendere il c.c.n.l. a nuove attività, il presente contratto si applica alle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

Art. 2 (Decorrenza e durata)

Il presente accordo decorre 01.01.2022 e scadrà il 31.12.2024 sia per la parte normativa che per quella economica, e resta in vigore fino a che non sia sostituito da successivo accordo di rinnovo.

Capitolo I

SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3 (Il sistema delle relazioni sindacali)

Le Parti ritengono importante il rafforzamento del modello partecipativo in considerazione del contesto di riferimento, caratterizzato dalla globalizzazione e dalla liberalizzazione dei mercati, che comporta la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità, sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, contemperando le esigenze aziendali di mantenimento di elevati livelli di qualità, efficienza ed efficacia, al diritto dei lavoratori, al miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo e della loro valorizzazione professionale.

Conseguentemente, il sistema delle relazioni industriali è finalizzato a perseguire:

- l'informazione preventiva;
- la consultazione;
- la contrattazione;
- la possibilità di attuare modelli partecipativi.

Per quanto sopra, le Parti intendono adottare un modello innovativo di Relazioni industriali incentrato sulla partecipazione, quale efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per garantire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, il perseguimento di scelte il più possibile condivise; le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali; la individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti.

In tale contesto il ruolo delle Parti si qualifica in un mandato preciso nella gestione dei processi produttivi ed organizzati che hanno ricadute sul lavoro, sugli investimenti tecnologici, sulle terziarizzazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e suoi aggiornamenti, sull'andamento occupazionale e sulla qualità del lavoro, anche al fine di sostenere i lavoratori nel miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale.

Tutto ciò nell'ottica di qualificare il lavoro ed i lavoratori ed elevare i livelli di qualità ed efficienza dell'attività dell'impresa.

Le Parti sottolineano l'importanza della piena applicazione dei diritti di informazione, consultazione, partecipazione, definizione delle materie di interesse reciproco con la più ampia lettura delle disposizioni normative in essere a partire dal D.Lgs. 25 del 6 febbraio 2007.

Le Parti ritengono che il sistema delle relazioni industriali, così come innovato, è altresì rivolto anche alla composizione delle controversie collettive ed alla prevenzione dei conflitti, per cui si impegnano a rispettare le norme sottoscritte e che esse siano coerentemente applicate ad ogni livello.

Pertanto, nell'ambito dell'autonomia delle Parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale ed aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione delle materie, nei limiti e con le procedure previste dal c.c.n.l..

Le Parti si impegnano a non promuovere ed ad intervenire perché ad ogni livello siano evitate azioni o rivendicazioni tese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo nel presente contratto, fatta eccezione per quanto espressamente rinviato, dal presente contratto, a livello aziendale o territoriale.

Art. 4 (Assetti contrattuali)

Il contratto nazionale ha la sua funzione primaria di fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro per tutti i lavoratori della filiera produttiva dell'Autonoleggio.

Il contratto Nazionale intende rafforzare, quantitativamente, attraverso una sua generalizzata estensione e, qualitativamente attraverso un regolato trasferimento di competenze, la contrattazione di secondo livello.

Il sistema contrattuale si articola:

- sul c.c.n.l.;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal c.c.n.l..

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

In relazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993, e sue successive modificazioni e/o integrazioni, il c.c.n.l. è costituito da una parte normativa ed una economica, di durata triennale.

Procedure di rinnovo del c.c.n.l.

Le proposte per i rinnovi del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l. e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le Parti stipulanti il c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la Parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del c.c.n.l. è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data del raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Nel caso in cui, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del c.c.n.l. e la data del rinnovo.

Al termine del triennio di vigenza si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata.

Art. 5 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Le Organizzazioni sindacali stipulanti nei prossimi mesi valuteranno, così come previsto dalla normativa e dagli accordi vigenti, la possibilità di indire le elezioni delle rappresentanze unitarie, nel frattempo rimane alle RSA la titolarità e le facoltà previste dalla normativa vigente.

Le RSU di cui al Testo Unico su Rappresentanza e Rappresentatività del 10 gennaio 2014, una volta elette, subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di c.c.n.l..

Le RSU/RSA, insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il presente c.c.n.l., costituiscono l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente c.c.n.l..

In sede aziendale, le RSU/RSA sono altresì le destinatarie dell'informazione e dell'esame congiunto, secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della RSU può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e dalle Organizzazioni sindacali che pur non avendo stipulato il c.c.n.l. possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente quanto previsto dal già citato Testo Unico su Rappresentanza e Rappresentatività del 10 gennaio 2014, nonché la presente regolamentazione e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 15% degli aventi diritto al voto.

La RSU è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma precedente in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo viene assegnato alle sole Organizzazioni sindacali stipulanti, il c.c.n.l. e alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma del Testo Unico su Rappresentanza e Rappresentatività del 10 febbraio 2014, all'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU, una volta eletti. Vengono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.

Per l'individuazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti, nonché da quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e dall'Accordo attuativo 12 dicembre 2018, c.d. "Patto per la Fabbrica".

Le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche alla luce dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 31 maggio 2013, si impegnano a dare seguito a quanto convenuto nel presente articolo.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa rinvio al Testo Unico su Rappresentanza e Rappresentatività del 10 gennaio 2014, e successive integrazioni e modificazioni. Relativamente al numero dei componenti le RSU, le Parti convengono di re-incontrarsi entro il primo anno di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con Particolare complessità organizzative.

Art. 6 (Contrattazione di secondo livello)

Sono titolari della contrattazione di II livello, le RSU/RSA e le strutture territoriali delle OO.SS.. stipulanti il presente c.c.n.l..

Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, la contrattazione di 2° livello si svolgerà a livello centrale ed avrà valore per tutte le unità produttive dislocate sui diversi territori. Titolari di tale contrattazione saranno le RSA/RSU con assistenza delle Segreterie Territoriali/ Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

La contrattazione di 2° livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal c.c.n.l. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.

Nel rispetto di tale principio, la contrattazione di 2° livello si potrà articolare sulle seguenti materie:

- premio di risultato collegato all'andamento economico dell'azienda;
- profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal c.c.n.l.;
- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- prestazioni di carattere solidaristico e assistenziale, ivi compresa la polizza sanitaria e la sua normalizzazione con i trattamenti già in essere a livello aziendale;
- progetti formativi e di valorizzazione del personale;
- Politiche attive per la valorizzazione del lavoro attraverso progetti condivisi di formazione finanziata anche da Fondi Interprofessionali che coinvolgano i lavoratori;
- Processi organizzativi del lavoro, a Partire dalle politiche dell'orario, della sicurezza;
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Welfare contrattuale.

Premio di risultato

Oggetto della contrattazione di contenuto economico è l'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

In tale contesto, le Parti potranno anche esaminare la possibilità di utilizzare anche parte delle risorse che matureranno in direzioni funzionali all'occupazione.

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati.

Saranno anche concordate forme, tempi ed altre clausole per la informazione, il monitoraggio, e la verifica circa i risultati.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del Particolare trattamento fiscale e contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e sue successive modificazioni e/o integrazioni.

Gli importi che saranno individuati sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti, non sono utili ai fini del calcolo del t.f.r. e sono assorbiti fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi erogati o da erogare, a livello individuale, per i periodi di riferimento a titolo di premio di bilancio, di rendimento e/o raggiungimento obiettivi.

L'accordo per il premio avrà durata triennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al successivo paragrafo, cercando di evitare la sovrapposizione delle trattative con quelle del c.c.n.l..

Procedure di rinnovo della contrattazione di secondo livello

La richiesta del rinnovo dell'accordo di secondo livello dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale 2 mesi prima della scadenza dell'accordo stesso.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza del contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, saranno interessate dalle Parti, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo, l'Associazione industriale e le strutture sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, le strutture sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali potranno farsi assistere dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.

La trattativa per la definizione del nuovo accordo dovrà essere conclusa entro cinque mesi dalla presentazione di richiesta di rinnovo.

L'accordo per la parte economica avrà durata triennale.

Una volta iniziata la procedura negoziale le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sulle materie di discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro, e per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione delle proposte sindacali di rinnovo.

Procedura di conciliazione

Qualora, in sede di contrattazione aziendale, insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme del c.c.n.l., e la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale, in applicazione della procedura regolamentata dall'articolo 8, le Parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o entrambe le Parti territoriali corredata dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle Parti nazionali, qualora concordato, è impegnativo per le Parti aziendali.

Nel periodo occorrente alle Parti nazionali per pronunciarsi, le Parti aziendali non assumono iniziative unilaterali.

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 01/01/2020, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2019, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a € 300 lordi, da corrispondere entro il 31/05/2020.

A decorrere dal 01/01/2021, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2020, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a € 400 lordi, da corrispondere entro il 31/05/2022, e così per ogni anno successivo.

Laddove l'azienda non proceda alla contrattazione di secondo livello, ed eroghi importi a titolo individuale o collettivo unilateralmente, gli stessi saranno riallineati al valore dell'elemento di garanzia retributiva, stabilita dal presente articolo, se inferiori.

In caso di importo inferiore derivante dall'applicazione di un accordo aziendale stipulato sulla contrattazione di secondo livello, il limite dell'elemento di garanzia retributiva non trova applicazione.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di maggio ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per dodicesimi.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento dell'erogazione "dell'elemento di garanzia" vengono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economica/produttiva e che abbiano attivato il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Art. 7 (Sistema di informazioni)

Livello nazionale

A livello nazionale le Parti stipulanti il c.c.n.l. di settore analizzano con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore, recependo quanto previsto in termini d'informazione e consultazione dei lavoratori dalla normativa vigente comunitaria e nazionale.

Le Parti si pongono come obiettivo l'esame dell'andamento del settore, analizzando nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei servizi, anche nell'ambito di una diversa e più funzionale organizzazione del lavoro, tenute presenti le esigenze di una maggiore durata dei contratti di appalto, nell'interesse comune dei committenti, delle imprese e dei lavoratori.

Le Parti valutano le prospettive produttive conseguenti e programmi di investimento, i piani di ammodernamento con Particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, le linee dell'azione dirette a garantire la sicurezza sul lavoro ed esaminano le problematiche occupazionali che dovessero porsi in relazione all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche ovvero da nuove iniziative produttive.

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dal Regolamento CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 nonché dal D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006, e successive modificazioni/integrazioni e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

Le Parti analizzano l'andamento dell'occupazione al fine di individuare possibili soluzioni tendenti alla valorizzazione delle professionalità di tutto il personale occupato.

Le Parti, nella consapevolezza delle difficoltà attuali del sistema economico internazionale e della impossibilità di poter affermare con certezza la fine delle ristrutturazioni e riorganizzazioni delle aziende del settore, si impegnano ad affrontare eventuali crisi che dovessero verificarsi in un percorso comune e di condivisione che metta al primo posto la stabilità dell'occupazione, con la possibilità anche dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali di volta in volta disponibili, quali ad esempio i contratti di solidarietà e la cassa integrazione.

Pertanto, in presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, le Parti li esamineranno per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

Livello regionale

Ogni 6 mesi, dietro richiesta di una delle Parti, si terrà un incontro fra i rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame delle materie o delle problematiche di seguito specificate:

- igiene e sicurezza del lavoro, alla luce delle norme legislative e contrattuali vigenti;
- iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- attività finalizzate alla formazione, specializzazione, riqualificazione professionale, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro;

- interventi di ammodernamento e migliore qualificazione dei servizi per accrescere l'efficienza e la produttività dei diversi settori;
- monitorare e verificare la gestione, nell'ambito dei contratti a tempo determinato, del diritto di precedenza relativo allo specifico contesto regionale.

Nei termini di cui al primo comma, i rappresentanti delle aziende forniranno una preventiva informazione su eventuali processi di trasformazione dei settori, sulle innovazioni di carattere tecnologico, sui programmi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali che possano avere riflessi sull'occupazione.

Le Parti acquisiranno dati statistici disaggregati relativi all'occupazione, con riferimento ai contratti di inserimento, di apprendistato, a tempo determinato nonché a tempo parziale.

Livello aziendale

Le aziende, annualmente, forniranno alle RSA/RSU su richiesta delle stesse, informazioni circa:

- la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto e l'andamento delle assunzioni;
- l'utilizzo delle ore di lavoro straordinario, in regime di flessibilità e supplementare (per il personale a tempo parziale) nell'anno solare precedente;
- le attività di formazione e aggiornamento professionale per le aziende a struttura nazionale;
- le innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- esternalizzazioni, appalti, ristrutturazioni;
- utilizzo di lavoratori atipici.

Le aziende, semestralmente, informeranno le RSA/RSU:

- sugli investimenti che comportino innovazioni tecnologiche nelle lavorazioni;
- su eventuali diverse articolazioni e distribuzioni dell'orario di lavoro dettate da specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali;
- sulla eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio in base alle vigenti disposizioni di legge.

Tra Azienda e RSA/RSU costituiscono oggetto di esame congiunto:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'articolo 72;
- la distribuzione delle ferie;
- programmi formativi;
- la dotazione del vestiario;
- l'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8 (Procedure e sedi di composizione delle controversie)

Le Parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 56 e 57 del presente c.c.n.l. - devono essere rimesse per la loro definizione alle Parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente direzione e la RSA/RSU interessata.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla RSA/RSU.

Per controversie plurime si intendono le vertenze sui diritti derivanti da contratto e/o leggi riguardanti una pluralità di dipendenti.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

La competente direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le RSA/RSU interessate per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

In caso di controversia plurima sorta a livello di unità produttiva le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Conciliazione delle vertenze individuali in sede sindacale

Le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato, tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente, potranno essere demandate, prima di eventuale azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione in sede sindacale, in alternativa ad altri organismi di conciliazione.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle Parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Art. 9 (Previdenza complementare)

In relazione agli impegni assunti nell'Accordo 11 giugno 1998 in materia di previdenza complementare, le Parti, nel confermare le percentuali e i criteri di contribuzione ivi stabiliti, convengono quanto segue:

Per il personale dipendente dalle imprese di cui al campo di applicazione (art. 1), viene stabilito che, a far data dal luglio 2013 la percentuale di contribuzione a carico delle aziende aumenterà di un 1%, oltre a quanto già previsto al primo comma dell'art. 9 del c.c.n.l. 18 dicembre 2010.

Pertanto, la contribuzione dovuta sarà nelle seguenti misure:

- A carico dell'azienda 2%;
- A carico del lavoratore 1%.

Tale contribuzione in percentuale, per 12 mensilità, è calcolata sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- a) Retribuzione tabellare;
- b) Indennità di contingenza;
- c) Un aumento periodico di anzianità;
- d) E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Istituzione del "contributo mensile contrattuale"

A decorrere dal mese di settembre 2016 le Parti stabiliscono l'istituzione di un "contributo mensile contrattuale" pari all'1% a carico del datore di lavoro, riparametrato secondo la scala parametrica, che viene versato per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Il contributo di cui sopra, per 12 mensilità, è calcolato sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- a) Retribuzione tabellare;
- b) Indennità di contingenza;
- c) Un aumento periodico di anzianità;
- d) E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Per i lavoratori già iscritti al Fondo ASTRI alla data di sottoscrizione dell'accordo del 26 luglio 2016, tale contributo è aggiuntivo rispetto al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal mese di gennaio 2021, le Parti stabiliscono un ulteriore aumento pari a 0,5% a carico del datore di lavoro del "contributo mensile contrattuale", pari all'1%, riparametrato secondo la scala parametrica, che viene versato per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Pertanto, a fare data dal 01.01.2021, "il contributo mensile contrattuale" a carico del datore di lavoro sarà pari a 1,5%. Tale contribuzione sarà aggiuntiva rispetto al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro, anche per i lavoratori iscritti su base volontaria, per i quali il contributo aziendale sarà pari a 3,5%.

Tale contribuzione in percentuale di cui sopra, per 12 mensilità, è calcolato sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- a) Retribuzione tabellare;
- b) Indennità di contingenza;
- c) Un aumento periodico di anzianità;
- d) E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992;
- e) E.A.R. ex accordo rinnovo 23 ottobre 2019 (a decorrere dal 01.03.2021).

Per quanto non espressamente citato dal presente accordo, si rimanda al contenuto dell'accordo 11 giugno 1998 che qui si intende interamente richiamato per quanto concerne la normativa in oggetto.

La normativa di cui al presente articolo non trova applicazione per i quadri già iscritti ad altri fondi complementari.

Nota a verbale:

Le Parti precisano che nel testo del presente articolo, i termini "contribuzione" o "contributivo" sono da intendersi come valore percentuale di versamento a carico dell'azienda e del lavoratore, ossia come valore dell'importo reale da versare al fondo.

Pertanto il contributo a carico del lavoratore e dell'azienda non è soggetto ad alcuna deduzione contributiva e, conseguentemente, l'importo derivante dalle voci sopra richiamate non va confuso con gli imponibili previdenziali e fiscali previsti dalla legge.

Art. 10 (Ente bilaterale nazionale)

Le Parti sottolineano e rimarcano che il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale di settore costituisce un obbligo contrattuale e che il mancato versamento può costituire il presupposto per sanzioni.

Dal 1° gennaio 2011 si conviene che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in € 2/mese per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato. Le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari a € 2,00 lordi mensili per dodici mensilità, direttamente in busta paga.

Il datore di lavoro delle aziende di cui al paragrafo precedente deve comunque garantire al lavoratore le prestazioni ed i servizi che la bilateralità eroga, in considerazione del fatto che la bilateralità è un diritto contrattuale per ogni lavoratore.

I compiti dell'Ente Bilaterale sono quelli indicati nello Statuto del medesimo che ricomprendono anche quelli previsti all'ultimo comma della premessa al presente c.c.n.l..

Art. 11 (Polizza sanitaria integrativa)

Fermo rimanendo quando stabilito dal c.c.n.l. 18 dicembre 2010, Le Parti convengono che, a Partire dal mese di luglio 2013, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro verrà integrato con un valore pari ad € 8,00 mensile per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, per dodici mensilità.

Pertanto, a far data dal luglio 2013, l'importo totale obbligatorio a carico del datore di lavoro sarà complessivamente pari ad € 22,00 mensili (€ 264,00 su base annuale).

Le Parti si incontreranno periodicamente con l'Ente erogatore delle prestazioni sanitarie per stabilire le più idonee coperture aggiuntive a fronte della contribuzione stabilita, e per un monitoraggio circa l'andamento della polizza.

La polizza di cui al presente articolo è obbligatoria per tutte le aziende cui si applica il presente c.c.n.l. e può essere derogata solo in presenza di accordi aziendali già esistenti di miglior favore sul tema; comunque le polizze esistenti, dovranno essere incrementate di un importo equivalente.

Le Parti auspicano che nel settore si tenda alla unificazione del trattamento di assistenza sanitaria.

Nota a verbale:

ART. 12 DEL c.c.n.l. 18 DICEMBRE 2010

Le Parti concordano sull'opportunità di istituire una polizza sanitaria integrativa per i lavoratori del comparto dell'autonoleggio a tutela della salute del personale dipendente.

In ogni caso le Parti convengono che la proposta per la realizzazione dell'istituto deve tenere conto di quanto di seguito indicato:

- decorrenza effettiva dell'istituto dal momento della sua istituzione;
- importo del contributo del datore di lavoro sarà pari a € 14 per lavoratore per dodici mensilità;
- meccanismo di attivazione dell'istituto che consenta di pagare sulla somma di cui al precedente punto soltanto il contributo previdenziale di solidarietà (oggi stabilito al 10%);
- il meccanismo di attivazione della polizza sanitaria integrativa dovrà essere conforme alle disposizioni fiscali e contributive vigenti in materia;
- oltre a quanto previsto ai precedenti punti, nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro;
- l'adesione potrà prevedere la compartecipazione del lavoratore al costo attraverso apposita quota, da definire, eventualmente, a livello di contrattazione di secondo livello, attraverso strumenti utili a garantire la maggior fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori interessati.

Art. 12 (Comitati aziendali europei)

Le Parti, con riferimento al D.Lgs. 02.04.2002 n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994, e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio nei casi in cui ricorrano i presupposti, convengono di attivarsi per l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n.74/2002, a livello aziendale, le Parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.

Restano in vigore le regolamentazioni già esistenti a livello di aziende appartenenti a gruppi multinazionali.

Art. 13 (Formazione professionale)

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e sulle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, non solo come diritto individuale all'apprendimento durante tutta la vita lavorativa, ma come crescita complessiva della componente lavoro.

Si ritiene indispensabile che la formazione sia continuativa, sistematica e generalizzata e che si persegua la prassi di condivisione delle necessità formative e dei relativi progetti di intervento. Da tutto ciò deriva un impegno formativo che, nei prossimi anni, oltre a sviluppare e diversificare la formazione più consolidata, dovrà consentire alle risorse umane di acquisire capacità-competenze per supportare l'evoluzione del comportamento organizzativo.

Vengono istituiti in ogni azienda gli Osservatori paritetici aziendali per la formazione composti da 3 rappresentanti, uno per Sigla, nominati dalle OO.SS. firmatarie e da un numero non superiore di rappresentanti dell'azienda per approfondire i fabbisogni formativi.

Capitolo II

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 (Assunzione)

L'assunzione verrà comunicata in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia.

In Particolare, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 152/1997 e del D.Lgs. n. 104/2022 il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore dovrà indicare:

- 1) l'identità delle Parti;
- 2) il luogo di lavoro;
- 3) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- 4) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 5) la tipologia del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e se del caso, con la durata dello stesso;
- 6) la durata del periodo di prova se previsto;
- 7) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- 8) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e modalità di pagamento;
- 9) la durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore e/o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse, nonché degli altri congedi retribuiti con le modalità di fruizione;
- 10) la programmazione dell'orario normale di lavoro, il trattamento del lavoro straordinario e supplementare;
- 11) i termini del preavviso in caso di recesso;
- 12) il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro e l'eventuale contratto di secondo livello;
- 13) l'iscrizione all'Ente Bilaterale ed alla polizza sanitaria di settore.

Ogni lavoratore dovrà presentare, per formalizzare l'assunzione, i seguenti documenti o presentare relativa autocertificazione:

- 1) carta di identità o documento equipollente;
- 2) copia del codice fiscale;
- 3) l'attestazione della qualifica o abilitazione professionale, ove prevista dalla normativa di settore, per svolgere mansioni che prevedono specifici requisiti professionali;
- 4) l'attestato di frequenza dei corsi sulla sicurezza eventualmente già svolti.

Il lavoratore dovrà inoltre dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 32 in materia di apprendistato professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti e quelli obbligatori per normativa di settore.

Ferme restando le disposizioni di legge circa la visita medica preventiva e le visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente dell'impresa.

Il mantenimento della normativa di cui all'art. 18 legge 300/1970, previgente a quella di cui al D.Lgs. n 23/2015, è assicurato, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del c.c.. Le Parti concordano altresì di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art 18 legge 300/1970 previgente a quella di cui al D.Lgs. n 23/2015 al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato.

Per quanto non espressamente disciplinato, si rimanda al D.Lgs. 104/2022.

Art. 15 (Classificazione dei lavoratori)

Premessa

Gli ultimi rinnovi del c.c.n.l. di settore sono stati caratterizzati da un'ampia discussione sul tema della classificazione del personale, ritenuta non più attinente rispetto all'evoluzione delle attività presidiate dal contratto collettivo, e dall'assunzione di una serie di impegni finalizzati alla revisione della stessa.

In primo luogo, si conviene sulla opportunità di ricomprendere gli attuali tre sistemi classificatori diversi (Autonoleggio, Parcheggio e Soccorso Stradale) in un unico sistema, ferme restando le diverse specificità.

Inoltre, si è ritenuto opportuno procedere con una rivisitazione dei profili professionali e delle declaratorie, sia al fine di attualizzarli rispetto alle mutate evoluzioni organizzative delle aziende del settore, sia al fine di migliorare ed agevolare il corretto inquadramento del personale, anche ipotizzando, per alcune figure professionali, una temporizzazione nella progressione di carriera legata alla professionalità e all'esperienza maturata.

Infine si è convenuto sulla rivisitazione della scala parametrica, attualmente eccessivamente schiacciata in un range ristretto (parametro 100-200) e caratterizzata da differenze parametriche minime nei livelli di inquadramento dov'è concentrata la maggioranza dei dipendenti del settore. A tale proposito, si conviene quanto segue.

Nuova scala parametrica

A far data dal 01 marzo 2021, è entrata in vigore la nuova scala parametrica di cui all'accordo di rinnovo del 23 ottobre 2019.

L'E.A.R. di cui al sopra citato accordo di rinnovo è da considerarsi parte integrante della retribuzione di cui all'art. 40, ed è utile ai fini del computo di tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti, compreso il tfr, nonché utile ai fini del calcolo della contribuzione di cui all'articolo 9 del presente c.c.n.l..

Nuovo sistema classificatorio

Le Parti convengono nella definizione di un unico sistema di classificazione del personale mediante la confluenza, in esso, delle sezioni dei parcheggi e del soccorso stradale, salvaguardando le peculiarità di ognuno, nonché nella rivisitazione dei profili professionali e delle declaratorie, come di seguito indicato.

Dichiarazione delle Parti stipulanti

Con riferimento alla norma introdotta con l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 28 luglio 2006, che prevede la possibilità di inquadrare alcune figure professionali al livello B3 anziché al B2, previo riconoscimento di una integrazione economica pari al valore del differenziale tra il parametro 155 e il parametro 162, si conviene che i suoi effetti cessino con la sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 23 ottobre 2019, con la conseguente attribuzione del livello superiore a tutti i dipendenti assunti con questo beneficio, che hanno maturato almeno 24 mesi di anzianità aziendale.

c.c.n.l. 26/07/16 Categoria - Parametro		NUOVO Parametro 01/03/2021
<i>Quadro Q1</i>	200	205
<i>Quadro Q2</i>		
A1	200	205
A2	188	193
B1	170	176
B2	162	168
B3	155	161
C1	152	155
C2	134	138
C3	125	128
C4	100	100

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come integrato dalla legge L. 2 aprile 86, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, nell'ambito del livello A1, che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di Particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di Particolare complessità.

Fermo restando la normativa contrattuale prevista per la categoria impiegati, si conviene quanto segue:

Informazione

Sul piano informativo, le aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle aziende.

Formazione

Nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico d'interventi formativi, a livello aziendale e/o internazionale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

Passaggio temporaneo di mansioni

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

Responsabilità civile e/o penale

Le aziende s'impegnano a garantire l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non

provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Brevetti

Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerca e lavori afferenti l'attività svolta.

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro Q1 o Q2, ai lavoratori interessati, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura rispettivamente di € 67,00 e di € 51,00 lorde mensili.

Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13a mensilità e della 14a mensilità.

Inquadramento lavoratori di cui al campo di applicazione art. 1

Di seguito sono elencate le declaratorie generali delle professionalità presenti nelle aziende incluse nel campo di applicazione di cui all'art. 1 e descritte negli aspetti rilevanti, pertanto trasversali ai differenti business ed organizzazioni. Viceversa, per alcuni livelli di inquadramenti, sono riportate le differenti descrizioni per dare rispondenza ai diversi ambiti di business.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali. Le Parti si danno atto che l'elenco delle figure professionali appartenenti alle rispettive aree e la descrizione delle attività di competenza sono da ritenersi esemplificative e non esaustive.

In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Quadro Parametro 205	<i>Declaratoria</i> La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190). <i>Profilo</i> Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:
Livello Q1 Parametro 205 (indennità di funzione € 67)	Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di Particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa. Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
Livello Q2 Parametro 205 (indennità di funzione € 51)	Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di Particolare complessità operativa e/o organizzativa. Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità

	<p>economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.</p>
<p>Livello A1 Parametro 205</p>	<p><i>Declaratoria</i></p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.</p> <p>Svolgono funzioni di supervisione e coordinamento di uno o più processi/progetti/servizi, anche controllando e coordinando il lavoro di risorse assegnate gerarchicamente o funzionalmente</p> <p>Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale</p> <p><i>Profilo</i></p> <p>Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.</p> <p>Responsabile di Unità Operative Responsabile di Unità Organizzative Specialist Professional Responsabile di Unità Organizzative di Infomobilità (<i>Per il solo settore del Soccorso Stradale</i>) Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico</p> <p><i>Area Professionale</i></p> <p>Coordinatore aree/processi/progetti (tematiche o territoriali) Coordinatore direttivo di ufficio Analista di sistema</p>
<p>Livello A2 Parametro 193</p>	<p><i>Declaratoria</i></p> <p>Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Lavoratori che si occupano di gestire, sulla base di ambiti di responsabilità definite dall'azienda, con ampi margini di autonomia operativa, servizi strategici per il business oppure uno o più processi di notevole ampiezza o di notevole contenuto professionale. Quando previsto, coordinano risorse umane qualificate e/o di livello inferiore, assegnate funzionalmente al progetto/processo presidiato.</p> <p><i>Profilo</i></p> <p>Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.</p> <p>Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale</p> <p>Responsabile di unità operativa ovvero: Station manager Branch manager /Responsabile di Reparto Capo ufficio Responsabile di unità organizzativa di servizio e supporto al business</p> <p>Esempi di attività Gestione e sviluppo risorse umane Controllo di gestione</p>

Budget e reporting
 Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta
 Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione
 Sistemi informativi
 Call center
 Logistica e gestione flotta
 Servizio Clienti/ Customer service
 Teleselling
 Ordini e consegne flotta
 Assicurazioni
 Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
 Comunicazione e Marketing
 Networking informatico
 Specialist senior
 Assistente area manager
 Specialista di marketing
 Rivendita auto/ Senior car sales
 Ispettore tecnico flotta
 Analista Tariffe/ Pricing analyst
 Supervisor “Car control”
 Specialista controllo di gestione
 Key account
 Funzionario commerciale executive
 Formazione, selezione
 Amministrazione personale
 Web specialist
 Software applicativo/rete, analista programmatore
 Acquisti/Buyer
 Tesoreria e Banche
 Qualità
 Responsabile di zona/area manager *(Per il solo settore del Soccorso Stradale)*
Profilo
 Lavoratore che gestisce l’attività di presidio territoriale in un’area molto rilevante, implementa le strategie di Rete sui Centri Delegati di competenza, è responsabile dei risultati qualitativi e quantitativi dell’area, monitora e controlla l’attività della concorrenza nell’area di competenza.
 Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all’aperto ed ausiliari al traffico
 Area Professionale/aree attività
 Area Manager/Responsabile di area
 Supervisore direttivo di ufficio
 Analista Programmatore

Livello B1
 Parametro
 176

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profilo

Lavoratore che, in possesso di preparazione professionale specifica e consolidata e con limitata autonomia decisionale, in linea con le procedure aziendali, assicura il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi.

Specialisti con una Particolare esperienza e conoscenza specifica di un determinato flusso/processo aziendale.

Coordinatore Attività. Lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore e/o di unità organizzative di business e/o di servizio al supporto al business.

Per i soli settori Autonoleggio, settore del Soccorso Stradale ed infomobilità

Capo turno - Coordinatore di lavoratori amministrativi o di impiegati di banco

Impiegato di concetto senior - senior specialist

Capo officina locazione automezzi

Responsabile di unità organizzativa e progetti speciali di infomobilità

Esempi di attività:

Controllo di gestione

Reporting e budgeting

Contabilità generale, fornitori/clienti

Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione

Operatore sistemi informatici

Logistica e gestione flotta

Servizio Clienti/ Customer service

Vendita a mezzo telefono/ Teleselling

Ordini e consegne flotta

Assicurazioni

Supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line

Gestione/sviluppo risorse umane

Amministrazione personale

Comunicazione e Marketing

Venditore e car sales/ rivendita auto

Segretaria di direzione

Networking informatico

Controller rete assistenza

Sviluppatore Rete informatica/ Web developer

Acquisti/ Buyer

Tesoreria e Banche

Qualità

Analista programmatore

Responsabile di Unità Organizzativa di Infomobilità

Authority di Area o Territoriale *(Per il solo settore del Soccorso Stradale)*

Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico

Profilo

Lavoratori in possesso di rilevante preparazione professionale che, nell'ambito di specifici input aziendali e di autonomia operativa, hanno la responsabilità della supervisione dei processi/progetti per l'ambito organizzativo di competenza, talvolta con la responsabilità di interfaccia per i fornitori/clienti esterni anche coordinando risorse assegnate funzionalmente al progetto/processo affidato.

Area Professionale/Aree di attività

Senior specialist

Area specialist - Senior

Livello B2
Parametro
168

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, che possono anche implicare rapporti con clienti/fornitori.

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale ed infomobilità

Profilo

Lavori di concetto che richiedono Particolari conoscenze e adeguata esperienza. Capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia.

Specialisti con Particolare conoscenza specifica per un determinato flusso aziendale.

Impiegato di banco junior, impiegato addetto alla check in cabin, sales e buyer (dopo 24 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato e di effettiva prestazione nel livello b3)

Impiegato di concetto - specialist

Esempi di attività:

Carte di credito

Autoparco

Affari generali

Controllo di gestione

Budget e reporting

Contabilità generale, fornitori/clienti

Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione

Operatore sistemi informatici

Call center senior

Logistica e gestione flotta

Servizio Clienti/ Customer service

Vendita a mezzo telefono/ Teleselling

Ordini e consegne flotta

Assicurazioni

Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line

Gestione/sviluppo risorse umane

Amministrazione personale

Offerte/ Offers

Comunicazione e Marketing

Venditore

Segretaria di direzione

Networking informatico

Check in cabin

Impiegato di banco

Implant

Acquisti/ Buyer

Tesoreria e Banche

Qualità

Per il solo settore del soccorso stradale ed infomobilità

Team Leader di Centrale di Assistenza Tecnica/alla persona ed infomobilità

Lavoratori con notevole esperienza ed elevate conoscenze tecnico professionali, in grado di coordinare l'unità assegnata o i processi operativi e indirizzare/ formare/ gestire risorse umane.

Authority di Area o Territoriale Junior

Per il solo settore Autosilos, Garage, Aree di Parcheggio all'aperto ed Ausiliari al Traffico

Profilo

Lavoratori in possesso di rilevante preparazione professionale che, nell'ambito di specifici input aziendali e di autonomia operativa, hanno la responsabilità della supervisione dei processi/progetti per l'ambito organizzativo di competenza, talvolta con la responsabilità di interfaccia per i fornitori/clienti esterni anche coordinando risorse assegnate funzionalmente al progetto/processo affidato.

Area Professionale/Aree di attività

Specialisti

Area Specialist

Coordinatore attività amministrative/operative/di business

Livello B3
Parametro
161

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale ed infomobilità

Profilo

Lavori di concetto che richiedono Particolari conoscenze e/o adeguata esperienza e/o, capacità, professionalità con un limitato livello di responsabilità, delega, autonomia.

Specialisti con Particolare conoscenza specifica per un determinato flusso aziendale.

Impiegato di banco junior, impiegato addetto alla check in cabin junior, sales junior e buyer junior

Impiegato di concetto junior

Promotore servizi turistici:

Lavoratore che compie le operazioni inerenti la promozione, la vendita e sviluppo dei servizi turistici, in applicazione di conoscenze professionali acquisite tramite esperienza maturata sia nell'ambito aziendale che all'esterno.

Addetto alla vendita a mezzo telefono verso imprese e clienti privati

Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi e per i Clienti in portafoglio e per i possibili Clienti assegnati.

Esempi di attività:

Carte di credito

All'autoparco

Affari generali

Pianificazione/controllo di gestione

Contabilità generale, fornitori/clienti

Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione

Operatore sistemi informatici

Call center junior

Logistica e gestione flotta

Servizio Clienti/ Customer service

Vendita a mezzo telefono/ Teleselling

Ordini e consegne flotta

Assicurazioni

Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line

Formazione, selezione

Amministrazione personale

Offerte/ Offers

Comunicazione e Marketing

Vendite/ Sales Junior

Acquisti /Buyer junior

Segretaria

Networking informatico

Check in cabin

Implant

Qualità

Per il solo settore del soccorso stradale ed infomobilità

Team Leader di Centrale di Assistenza Tecnica/alla persona ed infomobilità Junior:

Lavoratore Team Leader che, anche avvalendosi di personale competenza professionale acquisita attraverso corsi di formazione specifica e/o rilevante esperienza, oltre allo svolgimento dei compiti ordinari previsti dal livello professionale inferiore, è in grado di operare autonomamente per la soluzione di problematiche di Particolare complessità. Gestisce con adeguati margini di autonomia e discrezionalità le attività ed i progetti assegnati dal Responsabile di Centrale, effettuando il controllo ed il monitoraggio della Sala e dei livelli di servizio su tutti i prodotti gestiti dalla Centrale. Assicura il coordinamento dell'aggiornamento professionale e della formazione del personale, relativamente ai diversi prodotti della Centrale.

Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico

Profilo

Lavoratori con specifiche competenze tecniche, amministrative ed operative che sono in grado di svolgere le mansioni assegnate con margini di autonomia operativa. Possono avere interfacce esterne all'azienda ed operano su sistemi tecnologici. Possono coordinare le attività operative di lavoratori di livello pari od inferiore.

Area Professionale:

Tecnico d'ufficio, Tecnico operativo, Capo Tecnico

Altri settori

Comandante motorista

Livello C1
Parametro
155

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Per i soli settori Autonoleggio, settore del Soccorso Stradale ed infomobilità

Profilo

Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti un sufficiente grado di conoscenze e competenze amministrative e/o tecnico/operative.

Capo officina:

Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-pratiche specialistiche, acquisite tramite esperienze o forme di preparazione professionale equivalente, assicura il funzionamento della struttura affidatagli, coordinando le operazioni di un gruppo di lavoratori addetti alla struttura stessa.

Operatore tecnico amministrativo addetto a:

Carte di credito

All'autoparco

Affari generali

Controllo di gestione

Contabilità generale, fornitori/clienti

Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione

Operatore sistemi informatici

Call center

Logistica e gestione flotta

Servizio Clienti/ Customer service

Vendita a mezzo telefono/ Teleselling
Ordini e consegne flotta
Gestione sinistri assicurativi
Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
Formazione, selezione
Amministrazione personale
Offerte
Comunicazione e Marketing
Segreteria
Budget e Reporting
Tesoreria e Banche
Assicurazioni
Help desk operativo/informatico
Qualità
Supporto alle vendite/ Sales support
Promozione servizi turistici
Prenotazioni
Addetto servizi multe

Auto in sostituzione/ "Replacement"

Per il solo settore del soccorso stradale ed infomobilità

Operatore esperto di centrale tecnica/ alla persona ed infomobilità:

Lavoratore che per l'elevata capacità acquisita in non meno di quattro anni di esperienza maturata nella mansione di Operatore di Centrale di assistenza Junior, ovvero di operatore di infomobilità Junior, in possesso di requisiti professionali idonei, provvede all'esecuzione completa dell'intero ciclo di adempimenti tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'intervento. E' in grado di rapportarsi professionalmente ed in autonomia con i responsabili ed i referenti - interni ed esterni - del servizio gestito, essendo in grado, inoltre, di supportare tecnicamente e operativamente piccoli gruppi di lavoratori di minore esperienza.

L'accesso a tale profilo avviene a seguito di percorso formativo specifico e di una valutazione da parte dell'Azienda secondo criteri oggettivi che saranno definiti sulla base di un esame congiunto da effettuare con le Rsa/rsu. In assenza della posizione superiore, fornisce supporto agli operatori in qualità di Team Assistant. In tale caso, fermo restando l'inquadramento degli Operatori Esperti attualmente inseriti nel livello professionale C1, agli stessi, a livello aziendale, tenuto conto delle caratteristiche specifiche di profilo, sarà riconosciuta una indennità di funzione pari alla differenza tra il livello B3 ed il livello C1 fino alla eventuale maturazione dei requisiti professionali e delle esigenze organizzative per l'acquisizione del profilo di Team Leader di livello B3.

Assistente di centro:

Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici corsi di formazione, oltre a svolgere direttamente le mansioni di "Operatore Soccorso" nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia, il coordinamento delle operazioni di un gruppo di altri lavoratori.

Per il solo settore Autosilos, Garage, Aree di Parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico

Area professionale/aree di attività

Addetto tecnico amministrativo (Impiegati)

Lavoratori che svolgono, sulla base di specifiche direttive aziendali e/o procedure aziendali, attività di concetto di contenuta complessità amministrativa e/o tecnico operativa, funzionali all'esercizio. Svolgono compiti di concetto che possono anche implicare rapporti con clienti e

fornitori, limitatamente alle mansioni svolte. Lavoratori che svolgono un coordinamento tecnico dei processi operativi e delle risorse connesse.

Area Professionale/Aree di attività

Capo squadra, supervisore operativo, Addetto servizi di assistenza tecnico/operativa (Operaio)

Lavoratori che, in possesso di esperienze e capacità tecniche, svolgono mansioni funzionali alla continuità dell'esercizio come il supporto tecnico operativo dell'esercizio, dei referenti di territorio, dei manutentori, degli operatori, dei commerciali, dei clienti, limitatamente alle mansioni svolte. Forniscono supporto nelle attività di recupero dati e modulistica provenienti dai sistemi informativi e dal campo.

Quando previsto coordinano le operazioni di un gruppo di lavoratori.

Altri settori

Ausiliare al traffico:

Lavoratori che hanno acquisito la qualifica in conformità con l'articolo 17 della legge 127/1997

Livello C2
Parametro
138

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive, che in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti. Operai specializzati.

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale ed infomobilità

Profilo

Lavori e/o compiti operativi per la cui esecuzione sono richieste limitate conoscenze e adeguate capacità tecnico/pratiche.

Lavori operativi sulla base di procedure specifiche

Conducente di ambulanza a noleggio

Operaio capo squadra - operaio capo turno

Lavoratore che, operando su direttive e procedure, coordina gli addetti alla manutenzione degli automezzi assicurando il funzionamento del comparto aziendale affidatogli.

Operaio specializzato officina

Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute ed utilizzando schemi di disegni, esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, lavori di montaggio smontaggio, manutenzione e riparazione meccanica, elettrica o di carrozzeria, e relativo collaudo limitatamente in quelle realtà nelle quali è stata sempre svolta la predetta funzione.

Conducente di autotreno e di autoarticolati

Per il solo settore del Soccorso Stradale ed infomobilità

operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona Junior

Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali idonei e della conoscenza di almeno una lingua straniera, riceve le richieste di soccorso ed assistenza e provvede all'esecuzione completa dell'intero ciclo di adempimenti tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'intervento, nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.

È in grado di gestire più prodotti contemporaneamente nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.

operatore infomobilità Junior

Lavoratore che, nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti ed in possesso di titoli professionali idonei e di adeguata preparazione professionale specifica, è in grado di assicurare l'elaborazione dei dati relativi alla viabilità (transitabilità), la predisposizione e la diffusione di appositi comunicati e di informazioni attraverso i differenti canali di informazione e di comunicazione.

operatore soccorso

Lavoratore assegnato ad un Centro soccorso che, nell'ambito del proprio turno di lavoro, provvede agli adempimenti tecnici amministrativi connessi all'attività del Centro di appartenenza, ivi comprese le operazioni di ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione e, in possesso delle abilitazioni professionali prestabilite, esegue il recupero, il traino ed il trasporto di autoveicoli con mezzi aziendali, riscuotendo i proventi per conto dell'Azienda.

meccanico collaudatore

Impiegati esecutivi addetti a:

Conducente di autotreno e di autoarticolati

Operaio addetto al parcheggio e check in/check in man

Addetto ai servizi di help desk

Addetti ai servizi contabili/amministrativi

Operai addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa

Offers

Operaio addetto inserimento e raccolta dati

Operaio addetto servizi generali

Addetto servizi telefonici e reception

Addetto ai servizi postali e spedizione

Addetto ai servizi di archivio e magazzino

Addetto servizi multe

Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico

Profilo

Lavoratori che svolgono compiti di tipo operativo/esecutivo inerenti la continuità dell'esercizio, incluse quelle elementari di carattere tecnico-amministrativo sulla base di procedure aziendali e/o manuali d'uso. Operano anche attraverso l'utilizzo di supporti e di strumenti informatici. Su direttive ricevute, possono effettuare il controllo di regolarità di esecuzione delle operazioni assegnate a risorse di pari livello od inferiori.

Area professionale/Aree di attività (impiegato)

Addetto amministrativo

area professionale/Aree di attività (operaio)

Operatore specializzato, addetto di esercizio, addetto di assistenza tecnico/operativa

Livello C3
Parametro
128

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale

Profilo

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti l'applicazione di conoscenze tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento e/o esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.

Lavori eseguibili con il supporto e/o l'affiancamento di personale esecutivo, dopo un adeguato periodo di formazione on the job, per l'acquisizione delle capacità necessarie allo svolgimento di attività operative e delle relative procedure aziendali.

autista di autovettura (autista ncc)

archivista

Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.

addetto alla manutenzione

Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista

	<p>operaio qualificato di officina addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi piazzalista addetto soccorso</p> <p>Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione, riscuotendo i proventi per conto dell'azienda. ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto.</p> <p>addetto alle informazioni al traffico</p> <p>Lavoratore che, pur non avendo esperienza ed autonomia nella gestione ed elaborazione di dati o nella predisposizione e diffusione di informazioni all'utenza, è in possesso di conoscenze di base e di competenze tecniche/operative anche ulteriormente acquisibili mediante addestramento sul campo, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.</p> <p>Per il solo settore Autosilos, Garage, Aree di Parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico</p> <p><i>Profilo</i></p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività/compiti elementari. Seguono istruzioni operative, norme e/o procedure aziendali e/o manuali d'uso ed utilizzano strumenti informatici basilari. Collaborano inoltre alla manutenzione ordinaria degli impianti.</p> <p>Area professionale/attività</p> <p>Operaio generico, addetto alla movimentazione e regolazione della circolazione (piazzalista), addetto ai servizi di base, addetto custodia e sorveglianza.</p>
<p>Livello C4 Parametro 100</p>	<p>Declaratoria</p> <p>Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica.</p> <p><i>Profilo</i></p> <p>Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiania di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi.</p> <p>Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti guardiano e addetto alla custodia addetto alle pulizie</p> <p>Per il solo settore Autosilos, Garage, Aree di Parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico addetto a mansioni generiche di manovalanza</p>

DICHIARAZIONE A VERBALE PER IL SETTORE DEL SOCCORSO STRADALE E DELL'INFOMOBILITÀ

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l., a livello di singola azienda, attiveranno entro il 31 marzo 2023, specifici tavoli di confronto finalizzati a definire i criteri attuativi di quanto ivi convenuto in relazione alla gestione dei livelli di inquadramenti C2 e C1, con particolare riferimento agli operatori di centrale/infomobilità.

Il confronto dovrà esperirsi entro il 30 giugno 2023.

Art. 16 (Periodo di prova)

Il periodo di prova è il seguente:

- Livelli Q1, Q2 e A1: mesi 5;
- Livelli A2 e B1: mesi 4;
- Livelli B2, B3 e C1: mesi 2;

- Livelli C2, C3 e C4: mesi 1.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 14.

Non sono ammesse altre protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due Parti in qualsiasi momento senza preavviso per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualsiasi tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di livello Q1, Q2, A1, A2 e B1 e durante il primo mese per gli impiegati dei rimanenti livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato di cui all'articolo 29 del presente c.c.n.l., il periodo di prova si intende dimezzato per durate dei contratti inferiori a 6 mesi, fatta salva la durata minima di un mese.

Art. 17 (Passaggio di mansioni e di livello)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, salvo il caso in cui l'assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene definitivo a tutti gli effetti trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà senz'altro attribuito al livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

Per la copertura dei posti resisi vacanti e per la istituzione di nuove figure, le aziende, prima di attingere al mercato del lavoro, previa comunicazione alle RSA/RSU e/o alle strutture sindacali territoriali, favoriranno l'eventuale passaggio di livello e/o l'accrescimento professionale nell'ambito del livello del personale già in forza.

Art. 18 (Passaggio da operaio a impiegato)

In caso di passaggio da operaio ad impiegato nella stessa azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e vengono mantenuti, agli effetti dell'indennità di anzianità, gli scaglioni maturati nei livelli di provenienza.

Art. 19 (Orario di lavoro)

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata contrattuale dell'orario settimanale di lavoro e la seguente:

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

- a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiana e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;
- b) 42 ore per conducenti auto;
- c) 40 ore per il personale viaggiante nonché autisti di autofurgoni e autotreni;
- d) 40 ore per il rimanente personale.

Le prestazioni dei conducenti di auto oltre l'orario contrattuale settimanale di 42 ore fino alla 60^a ora saranno compensate con quote orarie di retribuzione individuale con la maggiorazione del 22%.

Per le aziende esercenti locazione automezzi, il prolungamento orario dalla 40^a alla 48^a ora sarà compensato con quote orarie di retribuzione individuate maggiorate del 22%.

L'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito, nell'ambito dell'organico preesistente, in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico-organizzative lo consentano.

L'articolazione dell'orario di lavoro e le sue implicazioni saranno oggetto di confronto tra direzione e strutture sindacali aziendali e territoriali delle rispettive Parti stipulanti il presente contratto.

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione base.

Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

Orario di lavoro normale in regime di flessibilità

Le Parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggiore o minore servizio. Con riferimento a quanto sopra, le aziende previo esame congiunto con le rsa/rsu e le segreterie territoriali/regionali, realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza). L'azienda comunicherà preventivamente alle RSA/RSU e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità. I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità. Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, di cui al presente articolo, a decorrere dall'1-6-86 viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro di 40 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

In caso di assunzione, cessazione, assenze non retribuite con diritto alla conservazione del posto, la predetta riduzione annua avverrà in correlazione ai mesi di servizio, considerando mese intero le frazioni di mese ed assorbendo tutte le eventuali riduzioni già concesse a qualsiasi titolo a livello aziendale.

A far data dall'1/6/1989 l'orario di lavoro sarà ridotto di una giornata lavorativa.

Con il 01/06/1990 l'orario di lavoro sarà ridotto di un'ulteriore giornata lavorativa.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

L'ulteriore riduzione di cui ai comma 2 e 3 del presente articolo si cumula con le 40 ore di riduzione annua prevista dal 1° comma e darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi che verranno assegnati tenute presenti le esigenze di servizio ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali.

Orario di lavoro normale per il settore del soccorso stradale e l'assistenza alla mobilità.

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale a fissata in 40 ore^[(1)], distribuito in sei giornate, ovvero in cinque, qualora le esigenze tecnico organizzative lo consentano.

CHIARIMENTO A VERBALE:

Le riduzioni orario di lavoro di cui al presente articolo sono utilizzabili sia ad ore, sia a intere giornate, nonché potranno essere utilizzate unitamente alle ferie.

A livello aziendale potranno essere definiti piani specifici di fruizione.

Al fine di garantire il diritto alla fruizione entro il 31 dicembre di ogni anno, in caso di reiterati rifiuti da parte dell'Azienda, il dipendente avrà diritto ad usufruirne entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

Restano fatte salve condizioni o trattamenti di miglior favore a livello aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di A1 e A2. La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (Q1, Q2, A1 e A2) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Note:

[(1)]CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Al personale proveniente dal c.c.n.l. soccorso Stradale che, alla data di sottoscrizione dell'accordo del 2 Maggio 2007, gode di un orario a tempo pieno inferiore a quello previsto dal contratto autonoleggio, sarà mantenuto l'orario di lavoro ordinario a tempo pieno in atto, a titolo di trattamento individuale più favorevole relativo all'orario di lavoro in senso stretto, senza riflessi sugli altri istituti contrattuali.

Art. 20 (Mobilità aziendale)

I provvedimenti di variazione temporanea del posto abituale di lavoro potranno essere effettuati per ragioni tecnico-produttive ed organizzative con una durata non superiore complessivamente a 45 giornate di effettiva prestazione nell'anno.

Provvedimenti di maggiore durata, in relazione a situazioni Particolari, saranno concordati preventivamente con la RSA/RSU e/o con le strutture sindacali aziendali.

Tali provvedimenti sono attuati dall'impresa in presenza di ragioni tecnico-produttive ed organizzative e vanno comunicati al lavoratore interessato e contemporaneamente, per conoscenza, alle strutture sindacali aziendali.

La mobilità del personale è disposta nell'ambito della città nonché per gli spostamenti del personale da e per gli aeroporti (a titolo esemplificativo e non esaustivo da Roma a Fiumicino e viceversa, da Milano a Linate e viceversa, da Bari a Palese e viceversa).

Il lavoratore posto in mobilità deve essere chiamato a svolgere mansioni dallo stesso svolte normalmente nel posto di lavoro di origine.

Le aziende nell'attuare i processi di mobilità da un posto di lavoro ad un altro, devono assicurare la rotazione del personale, alternando il lavoratore che ha effettuato un periodo di mobilità, con altro lavoratore, il quale non abbia effettuato ancora alcun periodo di mobilità.

Soltanto i processi di mobilità motivati da esigenze non preventivamente programmabili, saranno attuati entro l'orario normale di lavoro per la prima giornata di prestazione. Resta inteso che per i successivi giorni troverà applicazione l'orario di lavoro in atto presso l'ufficio di destinazione.

Per il raggiungimento del nuovo posto di lavoro le aziende provvederanno a rimborsare, previa autorizzazione, le spese di viaggio con mezzi pubblici ai lavoratori posti in mobilità o l'utilizzo del mezzo di proprietà del lavoratore, rimborsando le spese di locomozione nella misura prevista dalle tabelle A.C.I., o ponendo a disposizione propri mezzi di trasporto. In tal caso non compete l'indennità di trasporto percepita dal lavoratore.

Inoltre verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro in mobilità, una indennità di disagio pari a € 0,77 giornaliera in aggiunta alla retribuzione globale di fatto percepita nel posto di lavoro di provenienza.

Art. 21 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale di cui all'articolo 19.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 24,00 alle 06,00, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'articolo 25 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dal lavoratore avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione individuale:

- 1) lavoro straordinario diurno feriale 25%;
- 2) lavoro straordinario notturno 50%;
- 3) lavoro straordinario festivo 65%;
- 4) lavoro straordinario notturno festivo 75%;
- 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%;
- 6) lavoro notturno in turni avvicendati e non 25%.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. La percentuale in corrispondenza del punto 6) non si calcola per i guardiani notturni, per i quali la retribuzione tabellare viene maggiorata del 10%.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al 2° comma dell'articolo 19 non potranno superare le 200 ore annue per ciascun dipendente.

Tale limite, per il settore locazione automezzi, è stabilito in 180 ore annue procapite.

Detti limiti non sono applicabili al personale addetto ai lavori discontinui e al personale viaggiante.

Ai fini dell'applicazione di ogni istituto contrattuale ed indipendentemente dal criterio di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi della retribuzione mensile.

Il ricorso a prestazioni straordinarie superiori ai limiti fissati nel contratto per esigenze eccezionali e imprevedibili dovrà essere preventivamente esaminato tra azienda e strutture sindacali aziendali.

Nota a verbale:

Le Parti concordano nel riconoscere le maggiorazioni per lavoro notturno di cui sopra a decorrere dalle ore 22.

Art. 22 (Indennità di trasferta)

Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento, a far data dal 01 gennaio 2020:

a) personale viaggiante - NCC

Il personale viaggiante, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale avrà diritto ad una indennità di trasferta nella misura di:

a) territorio nazionale per il pernottamento: € 55,00 per ogni pasto: € 30,00;

b) territorio estero per il pernottamento: € 75,00 per ogni pasto: € 35,00.

Qualora per il personale di cui al precedente punto il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

a) in territorio nazionale:

- € 5,50 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;

- € 6,50 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;

- € 8,50 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore;

b) in territorio estero:

- € 7,00 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;

- € 8,50 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;

- € 11,00 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore;

Gli importi di cui al precedente comma sono assorbiti dagli eventuali trattamenti aziendali più favorevoli in atto.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

b) altro personale

Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale e le relative modalità, al personale impiegato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di classe economica in quanto effettivamente sostenute;

b) da Gennaio 2020, il rimborso a pie di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale per il pernottamento: € 55,00, per ogni pasto: € 30,00;

- territorio estero per il pernottamento: € 75,00, per ogni pasto: € 35,00;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi del presente articolo, il ticket restaurant di cui all'articolo 44 non è dovuto.

L'importo dell'indennità di trasferta di cui sopra viene aggiornato in base all'indice di inflazione programmata previsto, per l'anno di riferimento, indicato dal documento di programmazione economica finanziaria (d.p.e.f).

Art. 23 (Riposo giornaliero e settimanale)

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo eccezioni di legge.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo nell'arco delle ventiquattro ore.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo, salvo quanto previsto al 6° comma del successivo articolo 25.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 50% della retribuzione base.

Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida con una delle festività infrasettimanali come innanzi, il lavoratore avrà diritto, in aggiunta al normale trattamento mensile, ad una quota giornaliera di retribuzione globale.

Nel caso di settimana corta è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Art. 24 (Banca delle ore)

Le Parti convengono di istituire nelle aziende del settore la banca delle ore, quale strumento di flessibilità.

Nella contrattazione di secondo livello verrà normata una banca delle ore in cui potranno confluire gli istituti che verranno individuati a livello aziendale, con Particolare riguardo alla tipologia ed alla quantità di ore da accreditare, nonché ai criteri di modalità e di fruizione delle stesse.

Art. 25 (Festività)

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'articolo 19;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Lunedì dell'Angelo (mobile)
- 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
- 5) Festa del lavoro (1° Maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione (15 Agosto)
- 8) Ognissanti (1° Novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)
- 10) Santo Natale (25 Dicembre)
- 11) Santo Stefano (26 Dicembre)

12) Festività del Santo Patrono

13) SS. Pietro e Paolo (29 Giugno, per il Comune di Roma)

Per le festività su indicate, trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3 Dicembre 1954.

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale.

Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto (articolo 23).

Le Parti precisano che al lavoratore turnista programmato di turno nelle giornate considerate festive ai sensi del punto b) del presente articolo, che richieda ferie/permessi in dette giornate festive, qualora la richiesta venga accolta dall'azienda, allo stesso, fermo restando il godimento del giorno di ferie/permessi, spetta un giorno di riposo compensativo o, in alternativa, il pagamento di 1/26 della retribuzione mensile globale di cui all'art. 40.

Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera, è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento di festività non lavorate è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi di assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.

Nel caso in cui gli Istituti Previdenziali corrispondono ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per la festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Festività abolite (L. 5 marzo 1977 n. 54 e D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792).

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in detta giornata presti la propria opera, compete, oltre al normale trattamento economico, previsto dall'art. 39, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile, o una giornata di riposo compensativo.

Lo stesso trattamento compete nel caso in cui il 4 novembre coincida con il riposo settimanale, secondo giorno per i turnisti.

Al lavoratore verranno concessi, indipendentemente dall'effettiva prestazione, 4 giorni di riposo compensativo, frazionabili anche a ore, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno) che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali. Per i lavoratori delle Unità produttive situate nel Comune di Roma, il numero delle predette giornate di riposo compensativo viene confermato a 4 giorni, in ragione dell'ulteriore festività nazionale prevista dal D.P.R. n. 792/85, coincidente con il Santo Patrono.

Qualora non possa essere concesso il riposo compensativo entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta la relativa retribuzione con il cedolino paga del mese di gennaio.

I permessi di cui al precedente comma non saranno comunque cumulabili col periodo feriale.

Qualora gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Chiarimento a verbale

Si precisa che, qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) del presente articolo, le Parti, a livello aziendale, stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b).

Art. 26 (Ferie)

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.

Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi. La distribuzione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e strutture sindacali aziendali, in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetta un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori a 14 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate mese intero se superiori a 14 giorni.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali, cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

E' però data la facoltà all'azienda di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno.

Le ferie che matureranno successivamente alla data del presente contratto dovranno essere godute nel corso dell'anno di riferimento, fatte salve le eventuali deroghe di legge.

Art. 27 (Albo nazionale delle imprese)

Le Parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte ad individuare gli strumenti più idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali di parte delle imprese che applicano il presente c.c.n.l..

A tal fine concordano che l'Albo nazionale delle imprese, nei diversi settori, costituisce uno degli strumenti maggiormente efficaci per generalizzare la normalizzazione dei rapporti tra imprese e lavoratori nonché tra imprese e utenza.

In tale ottica, le Parti si impegnano ad intervenire presso le sedi competenti e stabiliscono di incontrarsi entro il primo semestre del prossimo anno per affrontare i problemi connessi alla istituzione dell'Albo nazionale delle imprese e decidere le iniziative da assumere al riguardo.

Art. 28 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Le disposizioni del presente c.c.n.l. e dei relativi allegati nell'ambito di ciascun istituto, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Capitolo III

MERCATO DEL LAVORO

Testo del Capitolo III

Le Parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato. Allo stesso tempo ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla

domanda di nuovi servizi, alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del c.c.n.l. ed aumentare l'occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, si prefiggono l'obiettivo di promuovere e potenziare le occasioni di impiego con il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, per tutte le categorie professionali di lavoratori, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta.

Le Parti, infine, convengono sulla definizione di un assetto contrattuale che definisca la disciplina dei rapporti di lavoro in modo coerente con le dinamiche operative dei settori, impostato da un lato sui concetti di flessibilità e produttività, dall'altro sulla tutela e crescita delle professionalità, avuto anche riguardo per la salvaguardia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il presente c.c.n.l. regola esclusivamente i seguenti istituti:

- Contratti a termine;
- Lavoro a tempo parziale;
- Lavoro somministrato a tempo determinato;
- Apprendistato professionalizzante;
- Telelavoro;
- Stage.

Le Parti convengono che il lavoro di tipo accessorio, rappresentando una forma speciale di lavoro caratterizzato da un sistema di pagamento delle prestazioni attraverso buoni lavoro (cosiddetti voucher) e le altre forme contrattuali non espressamente richiamate nella presente sezione del c.c.n.l., non possono essere riconducibili alle tipologie tipiche del lavoro subordinato e, conseguentemente, vengono escluse dall'applicazione all'interno del settore.

Le Parti concordano che, in presenza di modifiche legislative riguardanti la normativa di cui alla presente sezione, si incontreranno per esaminare i contenuti e per valutarne un condiviso recepimento.

Art. 29 (Contratti a termine)

A) Normativa generale.

Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, dichiarano che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atti a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dal D.Lgs. 15/06/2015 n. 81, e sue modifiche ed integrazioni, e dalle norme del presente contratto.

Il contratto di lavoro a termine può avere una durata massima di 24 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo di ventiquattro mesi, può essere stipulato per una sola volta presso la ITL secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, liberamente nei primi dodici mesi ed in presenza di almeno una delle condizioni previste dal primo comma dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, e sue modifiche ed integrazioni, nel limite di ventiquattro mesi, secondo le norme vigenti. Il numero massimo di proroghe consentite in quest'ultimo arco temporale è di 4 volte; se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, i termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 10 giorni nei casi di contratto di durata pari o inferiore a sei mesi, e vengono ridotti a 20 giorni nei casi di contratti di durata superiore ai sei mesi. Tali disposizioni non si applicano nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali come successivamente definiti "Attività stagionali".

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoratori part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio, il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato.

Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 16 del vigente c.c.n.l., la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

A livello aziendale, ove previsto per i contratti a tempo indeterminato, si procede, in rapporto al periodo di utilizzo e con modalità e criteri appositamente stabiliti, a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato). I programmi devono naturalmente tenere conto dell'apporto dei lavoratori con contratto a termine.

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l., su richiesta delle stesse ed, in ogni caso, con cadenza semestrale.

Le Società informano i lavoratori a termine, nonché le rsa/rsu, e le OO.SS. territoriali, su loro richiesta, dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili e che siano compatibili e fungibili rispetto alle caratteristiche professionali.

I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore).

Sono esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, i contratti stagionali, nonché quelli stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli di cui al 2° comma del successivo punto B) del presente articolo, sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015, e sue successive modifiche ed integrazioni.

B) Contratto Stagionale

Le Parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 81/2015, e sue successive modifiche ed integrazioni, si considerano stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

Limitatamente al settore del soccorso stradale, e dei servizi alla mobilità, data la Particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio.

I contratti stipulati in relazione ad esigenze stagionali sono quelli di cui al presente comma, all'interno dei periodi temporali ivi indicati.

I contratti a tempo determinato per esigenze stagionali, ai sensi di legge, possono essere stipulati per le seguenti figure professionali:

- Impiegato di banco;
- Check-in man;
- Operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona/alla infomobilità;
- Operatore di sosta/ centrale operativa;
- Addetto approntamento/lavaggio vettura.

Eventuali altre e diverse figure professionali potranno essere concordate a livello aziendale con le rispettive Rsa/OO.SS Territoriali, previa verifica e validazione effettuata dalle Parti stipulanti il presente c.c.n.l. a livello Nazionale.

C) Diritti di precedenza

Il lavoratore assunto a tempo determinato, anche per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime mansioni, con la sola esclusione dei casi in cui la sua nuova assunzione a termine farebbe per lui insorgere il diritto alla conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

L'azienda, altresì, nell'assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato, attribuirà precedenza ai lavoratori, anche stagionali, che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni abbiano già lavorato per almeno 6 mesi, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro.

Per il personale stagionale, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di effettiva prestazione, il diritto maturerà comunque al termine della seconda stagione.

I suddetti diritti di precedenza sono esercitabili esclusivamente nell'ambito della Regione ove si è prestata l'attività lavorativa del primo contratto, e dovranno essere espressi in forma scritta entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Rispetto ai diritti di precedenza di cui sopra, nel caso di concomitanza tra più aspiranti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a tempo determinato e/o stagionale nelle stesse mansioni, anche se eventualmente maturati su più Regioni. In caso di ulteriore parità si terrà prioritariamente conto, nell'ordine, dei carichi familiari e della maggiore età anagrafica.

I diritti di precedenza di cui sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo o dimissioni.

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati nel presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'Ente Bilaterale, sede preposta allo studio, all'analisi e all'attuazione dei fabbisogni formativi, al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

Art. 30 (Lavoro a tempo parziale)

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto e dalle leggi vigenti.

Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente c.c.n.l. per quanto applicabili.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al

mese e all'anno.

Quando la prestazione è articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa può avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

All'atto dell'assunzione, dovrà essere fissata la durata della prestazione a tempo parziale che non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

La prestazione media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro contrattuale, ferma restando la garanzia della copertura previdenziale.

A parziale modifica di quanto sopra disciplinato, le Parti concordano nel riconoscere la possibilità di stipulare contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione lavorativa sia compresa fra un minimo del 35% ed un massimo del 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile od annuale. Ferma restando la garanzia della copertura previdenziale, tale possibilità sarà riconosciuta nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, o il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'articolo 19 del vigente c.c.n.l., ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti.

E' facoltà del dipendente richiedere il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa.

Le Parti concorderanno, all'atto del passaggio al part time, le condizioni e le modalità per l'eventuale rientro a tempo pieno.

Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale che comprenda la clausola della reversibilità debbono essere accolte dall'azienda con un limite massimo del 5% del personale assunto a tempo indeterminato full time al momento della richiesta. Dalla clausola viene escluso il personale direttivo, ossia il personale inquadrato nei livelli A1, A2, Q1 e Q2. Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti con contratto full time a tempo indeterminato, le richieste saranno esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali.

Il diritto alla trasformazione e/o "ritrasformazione" spetta per legge a tutti quei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico/degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl territorialmente competente.

In luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante il padre lavoratore e la madre lavoratrice possono richiedere per una sola volta, e l'azienda non può rifiutare, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.

In caso le aziende decidano di procedere ad assunzioni a tempo parziale dovranno darne tempestiva comunicazione scritta alle rsa/rsu e nei luoghi di lavoro accessibili a tutti e prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei propri dipendenti.

Il lavoratore con contratto part time a tempo indeterminato ha facoltà di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno, e l'azienda dovrà concederlo, qualora all'interno del proprio reparto/ufficio è previsto l'inserimento di personale con contratto a tempo pieno, ovvero la sostituzione, per le medesime mansioni o per mansioni professionali equivalenti.

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

L'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa di lavoratori già in forza a tempo indeterminato. Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i criteri stabiliti dal comma 3, 4 e 5 dell' art 8 del D.Lgs. n. 81/2015 e in subordine secondo i criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente c.c.n.l. saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità e quindi troveranno applicazione in misura proporzionale alle ore lavorate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 40 del vigente c.c.n.l..

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno.

Ferma restando la relativa disciplina, i trattamenti economici relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione in misura proporzionale alle ore lavorate.

Nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione nelle seguenti fattispecie:

- incrementi temporanei di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze collegate alla gestione di sistemi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non superiori a 100 ore annue.

Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

Il lavoratore non può rifiutarsi dallo svolgere il lavoro supplementare salvo che dimostri la instaurazione di un altro lavoro a tempo parziale che glielo impedisca, ovvero quando ricorrano comprovate ragioni di carattere personale, familiare, di salute o di formazione.

La maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28%, e sino al raggiungimento del 20% su base annua.

Le ore eccedenti il suddetto lavoro supplementare possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

Per le ore entro i limiti del 20% su base annua ed effettuate in un giorno di non lavoro, sarà applicata la maggiorazione forfetaria ed onnicomprensiva del 28%.

Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa ha diritto al consolidamento totale o parziale della prestazione supplementare continuativa nell'orario base individuale.

Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 50% dello stesso per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti.

Il consolidamento avviene su istanza scritta del lavoratore interessato e decorre dalla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di cui al comma precedente. Spetta in ogni caso all'azienda valutare, in alternativa al consolidamento, se esistono le condizioni di trasformare il contratto di lavoro a tempo pieno.

L'azienda potrà attivare le clausole elastiche in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità temporale della collocazione della prestazione lavorativa.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 5 giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 15 % comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il TFR.

Oltre ai casi previsti dalla legge n. 92/2012, il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso dando al datore di lavoro un preavviso di 15 giorni, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente;
- b) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente d'età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- d) Documentate esigenze di carattere personale/familiare;
- e) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- g) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e/o flessibili.

In ogni caso il rifiuto del lavoratore e della lavoratrice di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lettere da a) a g).

In caso di part-time verticale il periodo di comparto di cui all'articolo 60 del vigente c.c.n.l. verrà proporzionalmente ridotto.

Con cadenza semestrale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà la R.S.A., ovvero le RSU se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà congiuntamente il ricorso al supplementare.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale, con contratto a tempo indeterminato, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), e con esclusione dal computo di cui sopra, del personale di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art 8 del D.Lgs. 81/ 2015, dei lavoratori assunti con contratto stagionale e dei lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computabili agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

Nota a verbale

Preso atto dell'avvenuta abrogazione delle definizioni legislative di rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale", "verticale", e "misto" operata dal D.Lgs. n. 81/2015, le Parti, richiamando le precedenti definizioni riportate all'art. 1 comma secondo del D.Lgs. n. 61/2000, concordano che:

- a) per rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale" si intende il caso in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è fissata in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) per rapporto a tempo parziale di tipo "verticale" si intende quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) per rapporto a tempo parziale di tipo "misto" si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Art. 31 (Lavoro somministrato a tempo determinato)

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale.

Al prestatore con contratto di somministrazione è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello di cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, assunti con la stessa qualifica ovvero, in mancanza di quest'ultima, di pari contenuto professionale.

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati e all'andamento economico dell'azienda (premio di risultato).

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di somministrazione non può durare più di 24 mesi e prevede una durata non superiore ai 12 mesi per essere acausale. Dopo i primi 12 mesi il contratto deve recare le causali che sono solo quelle previste dall'art. 19 del D.Lgs. 15/06/2015 n. 81, e sue modifiche ed integrazioni.

La proroga della missione, con il limite massimo di 4, può sfiorare i 12 mesi solo in presenza delle causali previste dall'art. 19 del suddetto D.Lgs. 15/06/2015 n. 81, e sue modifiche ed integrazioni.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche, ed ai successivi Accordi Interconfederali siglati sul tema.

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle Rsa/Rsu se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l..

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle rsa/rsu in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderente alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA/RSU e alle Segreterie Regionali delle OO.SS. firmatarie informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Art. 32 (Apprendistato professionalizzante)

Finalità/ forma/durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007 n. 247, come sostituito dall'art. 46 comma 1), lettera b) della legge 4 novembre 2010 n. 183, dalla legge n. 92/2012 nonché dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012 sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil.

Le Parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento delle prestazioni lavorative ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'Azienda, e un periodo di formazione in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo, il livello di inquadramento, il trattamento economico. Su richiesta delle OO.SS., le modalità di erogazione della formazione formeranno oggetto di definizione con le RSA/RSU.

Il periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a quanto previsto per la figura professionale che tale lavoratore è destinato a svolgere, ed è computato a tutti gli effetti nella durata dell'apprendistato.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 Cod. Civ. In caso di mancato esercizio della facoltà del recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia, il lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante decadrà dal diritto al trattamento economico di cui al comma precedente per tutto il periodo certificato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Trattamento economico/normativo

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni e con la durata massima così fissata:

- 24 mesi per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie comprese dal livello C3 al livello A1.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal vigente c.c.n.l., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa è determinata come segue:

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato attinenti le attività da eseguire svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

L'apprendista risponde ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria, secondo quanto stabilito dall'art. 9 del presente c.c.n.l..

L'apprendista viene iscritto, dalla data della sua assunzione, al Fondo di Assistenza sanitaria vigente nel settore.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 100% della retribuzione spettante per la durata del periodo di comporto. Per il solo primo anno il trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro nei primi 3 giorni sarà pari al 50 % della retribuzione spettante. Il periodo di comporto sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.

Apprendistato in cicli stagionali

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più periodi attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro ventiquattro mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Per i rapporti di apprendistato in cicli stagionali e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 90% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

Formazione

Nel piano formativo individuale (PFI), che sarà oggetto di confronto in sarà indicato un tutore od un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità, come indicato dal Decreto Ministeriale 28/02/2000. Il Tutore/referente è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel Piano Formativo Individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento del c.c.n.l.. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore a 120 ore annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi sia esterni che interni all'azienda anche on the job, in affiancamento, ecc.

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, nonché le competenze da acquisire, in modo coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro, l'articolazione della formazione e gli obiettivi formativi. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato, in costanza di rapporto di lavoro, su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le Parti del contratto individuale provvedono alla attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

Relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, si farà riferimento alle figure professionali di cui all'allegato del c.c.n.l. "relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante".

In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi precedenti può essere articolata secondo il seguente programma:

a) tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo):

- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali.

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (30% del monte ore annuo):

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto.

c) formazione "on the job" e in affiancamento (40% del monte ore annuo).

Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro.

Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna o all'azienda.

Stante l'apprendistato professionalizzante uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

Le modalità di erogazione della formazione ed il PFI saranno oggetto di confronto in sede aziendale.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 80% degli apprendisti in scadenza nei 36 mesi precedenti.

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato che segue che forma parte integrante del presente articolo.

I principi convenuti nel presente articolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

L'apprendista adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere a su turni diurni.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e, comunque, nelle imprese artigiane la funzione del tutor può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa.

Per i contratti in essere alla data di stipula del presente Accordo continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato.

I lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti dimensionali dell'unità produttiva per l'esercizio dell'attività sindacale (Titolo III legge n. 300/1970).

Allegato relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti, riguardante le competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Profili formativi

Competenze tecnico professionali generali - Parte comune a tutti i profili:

- conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con Particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere la normative del lavoro, del c.c.n.l. e della sicurezza.

Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili
- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- Gestione corrispondenza

2) Addetti alla contabilità

- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Elaborazione bilancio aziendale

3) Addetti all'amministrazione e finanza

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico-finanziario

- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti

4) *Addetti alle risorse umane*

- Conoscenza normativa del lavoro e del c.c.n.l.
- Principi base di amministrazione e gestione del personale
- Principi ragionieristici di base
- Sicurezza sul lavoro

5) *Addetti alle vendite*

- Programmazione azioni di vendita
- Gestione trattativa commerciale
- Attività di call center/assistenza client

6) *Addetti alle attività informatiche*

- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Manutenzione e supporto
- Sicurezza dei sistemi informatici

7) *Addetti al magazzino*

- Gestione spazi attrezzati di magazzini
- Movimentazione e lavorazione pezzi meccanici
- Trattamento dati di magazzino
- Tecniche/attrezzature di magazzinaggio
- Rapporti con il personale terzo
- Nozioni su merci pericolose

8) *Conducenti di mezzi di trasporto*

- Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto di persone
- Gestione attività documentale e preparazione di tutti i documenti per il trasporto di persone
- Conoscenza di nozioni sulla circolazione dei mezzi
- Conoscenza sulla sicurezza dei mezzi e sulla sicurezza stradale
- Conoscenza delle norme in materia sociale nel settore dei trasporti di persone su strada
- Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo
- Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto
- Conoscenza delle norme di comportamento previste dal codice della strada

9) *Addetti alla manutenzione dei veicoli*

- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione

10) *Addetti alle pratiche automobilistiche*

- Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli
- Normativa sulle patenti di guida;
- Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore;
- Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio;

11) Addetto pianificazione e controllo

- Principi base di amministrazione e contabilità
- Sistemi di contabilità industriale e controllo costi
- Elaborazione budget
- Conoscenza sistemi informatici di base

12) Impiegato di banco

- Customer contact
- Tecniche di vendita
- Lavoro in team
- Conoscenza sistemi informatici di base

13) Addetto car care

- Ordinaria manutenzione e preparazione dell'autoveicolo
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Guida autoveicoli

14) Addetto al check-in

- Customer contact
- Gestione e logistica degli autoveicoli
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Conoscenza sistemi informatici di base

15) Addetto acquisti e logistica

- Conoscenza del processo delle consegne
- Relazione col cliente/fornitore
- Movimentazione degli autoveicoli
- Conoscenza degli accordi d'acquisto
- Conoscenza dei sistemi informatici di base

16) Addetto alla Customer Care

- Supporto al cliente in fase di prevendita e/o postvendita
- Conoscenza dei principali pacchetti informatici aziendali
- Approccio alla comunicazione efficace

17) Addetto Car Sales

- Chiusura dei contratti
- Monitoraggio della riconsegna degli autoveicoli
- Conoscenza dei processi amministrativi a supporto dell'attività di vendita dei veicoli usati
- Conoscenza dei sistemi informatici di base

18) Addetto Quality & Internal Audit

- Conoscenza delle procedure aziendali locali e del gruppo

- Implementazione delle procedure
- Verifica della corretta implementazione delle procedure
- Reporting verso il gruppo

19) *Addetto Database & Pricing*

- Aggiornamento listini
- Conoscenza sistemi informatici di base e specifici aziendali
- Conoscenze di base dei flussi amministrativi e contabili

20) *Addetto Insurance*

- Visione delle dichiarazioni in materia di sinistri
- Aggiornamento a sistema dello stato dei sinistri
- Spedizione dei contratti assicurativi
- Relazione col cliente
- Conoscenza dei pacchetti informatici di base e specifici aziendali

Art. 33 (Telelavoro)

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa dell'attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 Cod. Civ., quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le Parti, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, di indirizzo e di controllo della prestazione.

In sede aziendale vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

Le figure professionali utilizzabili attraverso il telelavoro sono le seguenti: Call center, Teleselling, Credit collection, Customer service, Operatore sistemi informatici, Sales, Analista programmatore.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Art. 34 (Tirocini Formativi -Stage)

Il contratto di lavoro ripartito (cd. "Job sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazioni.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, abbia prestato più ore di quelle previste indicativamente nel contratto, non potrà pretendere alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

Durante il periodo di cui al capoverso precedente, il lavoratore restante ha l'obbligo dell'intera prestazione pattuita, senza che tale situazione temporanea trasformi il contratto di lavoro in contratto individuale a tempo pieno e senza diritto ad alcuna maggiorazione retributiva fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) trasferisce l'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.

E' data facoltà al prestatore di lavoro di presentare un altro lavoratore disponibile al lavoro ripartito, previa accettazione da parte dell'azienda.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due contratti.

Art. 35 (Percentuale di utilizzo)

Le Parti convengono che la sommatoria del ricorso agli istituti del contratto a tempo determinato, del contratto di somministrazione a tempo determinato, del contratto di apprendistato, dello stage (tirocinio formativo), non può eccedere la percentuale del 30% dell'organico assunto con contratto a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal predetto computo il personale assunto per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e lavoratori stagionali.

Art. 36 (Appalti e cambi di appalto)

Premessa

In generale, in caso di ricorso agli appalti da parte delle aziende del settore, le stesse dovranno porre Particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

Nel caso di esternalizzazione delle attività quali l'approntamento, la pulizia e il navettamento delle vetture, gli appalti verranno regolamentati secondo quanto previsto dal presente articolo.

Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e della tutela del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del c.c.n.l. del settore merceologico di riferimento, sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul territorio nazionale e corrispondente alle attività ed alle figure professionali presenti nelle lavorazioni appaltate e, infine, che impegnino le medesime a non subappaltare le attività.

Data la specificità del settore, le Parti ritengono di dover prestare la massima attenzione agli appalti riferiti all'attività di approntamento, pulizia e navettamento delle vetture al fine di:

- evitare il Dumping tra le aziende;
- contrastare il possibile insorgere di forme di lavoro non dichiarato, irregolare e di qualsiasi forma di sfruttamento;
- sostenere lo sviluppo di un contesto socialmente responsabile;
- vigilare sul rispetto degli standard di legge in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche con riferimento alle mansioni effettivamente svolte ed eventualmente a rischi di interferenze;
- vigilare e adoperarsi affinché venga garantito il rispetto delle condizioni normative salariali dei c.c.n.l. applicati, rientranti tra quelli siglati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a

livello nazionale.

Per questo motivo, le Parti intendono darsi degli strumenti utili al monitoraggio con l'obiettivo, nel corso della vigenza contrattuale, di analizzare le forme di organizzazione del lavoro e delle flessibilità orarie per verificare le condizioni da qui al prossimo rinnovo, che possano portare all'esigibilità del presente c.c.n.l. anche alle società appaltatrici.

Pertanto, le Parti intendono costituire una commissione paritetica nazionale composta da tre (3) rappresentanti delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. e tre (3) di parte datoriale che si insedierà entro il mese di febbraio 2023. I membri della commissione paritetica, in occasione della prima riunione, definiranno gli ambiti di intervento.

Quanto definito dalla commissione paritetica sopra citata potrà essere utilizzato anche nel caso di possibili re-internalizzazioni delle attività in questione da parte delle Società del settore.

Nel mese di gennaio di ciascun anno e, comunque, ad ogni cambio appalto, le aziende forniranno alle segreterie nazionali firmatarie il presente c.c.n.l.:

- l'elenco delle lavorazioni date in appalto in ogni sito produttivo;
- l'indirizzo, suddiviso per regione, di ogni società appaltatrice;
- il numero degli addetti coinvolti in ogni singolo appalto e il c.c.n.l. applicato, rientrante tra quelli siglati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e che sia coerente con le attività svolte.

Tenuto conto che il settore è caratterizzato dalla produzione di servizi ausiliari all'attività di autonoleggio, al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le Parti considerano prioritario definire un sistema che, a Partire dal processo di selezione degli appaltatori, consenta di valorizzare le azioni in linea con principi etici e comportamenti di responsabilità sociale, di sostenere lo sviluppo di un contesto socialmente responsabile e con l'obiettivo di tutelare i livelli complessivi dell'occupazione.

Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate ad imprese, società di persone, di capitali, iscritte alla Camera di Commercio o a società cooperative che risultino iscritte nell'albo nazionale delle società cooperative presso il Mise. Tali soggetti dovranno possedere capacità ed esperienze tecnico professionali organizzative (disporre di propri mezzi e di idonee, adeguate attrezzature), nonché adeguata solidità finanziaria ed economica, anche relativamente agli aspetti fiscali e contributivi, risultante da idonea certificazione e dal DURC semestrale.

Gli appalti, in considerazione della specificità dell'attività, dovranno essere affidati ad aziende che rispettino i requisiti di seguito indicati:

- consistenza imprenditoriale dell'appaltatore (o del Gruppo di appartenenza) che garantisca tanto l'autonomia organizzativa, che quella finanziaria;
- assenza di procedure concorsuali, in atto al momento della stipula, risultante da certificazione della camera di commercio;
- assenza, all'atto della stipula o dell'eventuale rinnovo del contratto di fornitura, di comportamenti/situazioni in contrasto con i principi di garanzia della legalità;
- l'applicazione di un c.c.n.l. coerente con le attività svolte, che contenga i profili professionali necessari per il loro svolgimento e che sia stato sottoscritto dalla OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 s.m.i.;
- il suo pieno rispetto e, più in generale, della normativa sul lavoro e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la regolarità contributiva/DURC.

Costituiranno motivo di risoluzione del contratto di appalto:

1. il mancato rispetto di uno o più punti su menzionati, oltre che l'accertamento di uno o più delle seguenti violazioni da parte dell'appaltatore interessato ad eventuali terziarizzazioni:
2. omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo;

3. mancata, e/o incongruente o reiterato ritardo nella corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori.

4. il subappalto. È vietata ogni forma di subappalto. A tal fine l'appaltante inserisce apposita clausola nel contratto di appalto.

Gli operatori affidanti ed affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di cessione/appalto, le condizioni e i contenuti posti a tutela del lavoro.

L'assegnazione di un appalto ad un Consorzio, che dovrà presentare in forma scritta la sua composizione consortile, non costituisce, di per sé, una forma di subappalto.

Nel caso di affidamento ad un Consorzio, la Società Capofila dello stesso rimane responsabile dell'appalto affidato, comunica le società a cui saranno affidati i lavori e garantisce il pieno rispetto di quanto contenuto nel presente articolo.

Qualora la Società a cui sono affidati i lavori, per qualsivoglia motivo sia costretta a lasciare l'attività, questi saranno affidati ad altra consorziata, ed i lavoratori passeranno alle dipendenze della stessa mantenendo le medesime condizioni economiche/normative/retributive con caratteristiche analoghe al trasferimento d'azienda, previa verifica del c.c.n.l. applicato. Rimane ferma la responsabilità solidale dell'appaltante ex art. 29 D.Lgs. 276/03 e s.m.i., anche in caso di appalto a consorzio per i debiti della consorziata. L'appaltante inserisce le relative clausole nel contratto di appalto.

I contenuti del presente articolo verranno applicati nelle fasi di rinnovo degli attuali appalti/cambio di appalto, una volta giunti alla loro naturale scadenza.

Il mancato rispetto di quanto convenuto nel presente articolo potrà costituire violazione dell'art. 28 della legge 300/70.

Nello specifico, le Parti convengono quanto segue:

Appalti

Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende committenti opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti, nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici sia per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, sia per quanto riguarda il pieno rispetto del c.c.n.l. applicato, che sia coerente con le attività svolte e rientrante tra quelli siglati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le aziende committenti si impegnano a chiedere alle aziende appaltatrici, inserendolo nel contratto di appalto, di portare a conoscenza i propri dipendenti delle procedure e delle tecnologie applicate, con Particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

Le Aziende committenti al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori inseriranno, quindi, nei contratti di appalto, apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto della presente disciplina nonché al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e tutela del lavoro nonché alla corretta applicazione del c.c.n.l. del settore merceologico di riferimento.

In Particolare, l'Azienda appaltatrice dovrà garantire il corretto e puntuale pagamento delle retribuzioni ai propri dipendenti ed il versamento delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali.

L'impresa committente si impegna a verificare che l'appaltatrice adempia a tali obbligazioni e a tal fine chiederà al fornitore l'esibizione della seguente documentazione:

- Elenco nominativo dei lavoratori impiegati in ogni singolo appalto (corredato dal codice fiscale), timbrato e firmato dal legale rappresentante della società appaltatrice, nel quale sia specificato per ognuno:
 - tipologia di contratto di lavoro;
 - inizio (ed eventuale fine, in caso di contratto a termine) del rapporto di lavoro;
 - livello d'inquadramento;
 - orario di lavoro giornaliero e settimanale;
 - c.c.n.l. applicato;

- ricevuta mensile di avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto (quietanza di pagamento modello F24);
- ricevuta mensile di avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi dei lavoratori impiegati nell'appalto;
- Ammontare totale delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori impiegati nell'appalto;
- il documento unico di regolarità contributiva (DURC), e il modello Uniemens, cumulativo dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Qualora le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. dovessero venire a conoscenza, sia direttamente dai dipendenti dell'appalto, sia per tramite delle OO.SS. stipulanti i c.c.n.l. ivi applicati (se diversi dal presente c.c.n.l.), di criticità in merito alla corretta applicazione di quanto stabilito nel presente articolo, tale documentazione, su richiesta, dovrà essere a loro fornita dall'azienda committente, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia della tutela della privacy e del trattamento dei dati personali.

Le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. potranno chiedere di effettuare incontri congiunti con la committente e con l'azienda appaltatrice, con la facoltà di coinvolgere, se presenti, anche le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'appalto oggetto di verifica (sempre se diverso dal presente c.c.n.l.), per analizzare eventuali criticità verificatesi nell'appalto.

L'azienda appaltante, ferme restando le responsabilità stabilite dalla legge, individuerà al proprio interno una figura professionale con il compito di effettuare verifiche periodiche volte ad accertare il corretto adempimento del servizio affidato, e ad accertare, in Particolare modo, la congruenza tra personale dichiarato ed effettivamente impiegato nello svolgimento dell'attività oggetto dell'appalto.

Cambio e/o cessazione di appalto

Le Parti intendono regolamentare il cambio appalto con l'obiettivo di tutelare i livelli complessivi dell'occupazione tenendo conto delle caratteristiche tecniche e strutturali delle aziende.

In caso di cambio di appalto per le attività di cui al presente articolo, l'azienda committente ne darà preventiva comunicazione, con un preavviso non inferiore a 30 giorni, alle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie il presente c.c.n.l., fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 6 mesi. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) in caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante dovrà garantire l'assunzione senza periodo di prova, ed alle stesse condizioni normative, economiche e retributive degli addetti esistenti in organico sull'appalto da almeno 6 mesi prima della cessazione stessa, risultante da documentazione probante;
- b) in caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali - anche qualora l'impresa subentrante sia la stessa che già gestiva il servizio -, al fine di assicurare comunque la continuità dell'occupazione e la tutela del reddito a tutti i lavoratori coinvolti, sarà avviato un confronto, nei 15 giorni precedenti il cambio di appalto medesimo, sulle condizioni economiche e normative tra la società subentrante e le rappresentanze sindacali aziendali e le Organizzazioni sindacali firmatarie il c.c.n.l. di categoria applicato, territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto, al fine di assicurare la continuità dell'occupazione e la tutela del reddito a tutti i lavoratori e fermo restando l'obbligo di assunzione dei lavoratori degli addetti esistenti in organico sull'appalto da almeno 6 mesi prima della cessazione stessa, risultante da documentazione probante.

Entro i successivi 5 giorni dal ricevimento delle comunicazioni di cui al comma precedente, le strutture sindacali potranno richiedere un incontro con l'Azienda fornitrice subentrante ed eventualmente con l'Azienda fornitrice uscente per individuare le opportune soluzioni finalizzate a raggiungere un'intesa nell'ambito di quanto previsto al comma seguente. La procedura di esame congiunto dovrà comunque essere esperita entro 20 giorni dalla sua attivazione.

La procedura descritta potrà essere attivata per un esame della situazione, al fine di rendere compatibili le esigenze dell'impresa subentrante con le esigenze di continuità lavorativa dei lavoratori, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.

Qualora dovessero emergere criticità nell'ambito della procedura sopra richiamata, committente ed OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l., potranno avviare un confronto, su richiesta di una delle Parti coinvolte, per

individuare soluzioni finalizzate al buon esito della stessa.

Le tempistiche sopra descritte potranno essere derogate esclusivamente nel caso di rescissione unilaterale del contratto di appalto da parte del committente per gravi inadempienze dell'appaltatore.

Nei casi di passaggio d'appalto, in favore dei lavoratori in forza alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo i quali erano in forza nel settore anche alla data del 7 marzo 2015 è recepita la normativa di cui all'art. 18 legge 300/70.

Art. 37 (Internalizzazioni delle attività)

Al fine di agevolare ed accelerare il processo di internalizzazione delle attività comprese nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., quali, a solo titolo esemplificativo approntamento, pulizia e navettamento delle vetture, per garantire maggiori tutele e stabilità occupazionale le Parti stabiliscono la possibilità di:

- Inquadramento del personale ad un livello inferiore rispetto a quello previsto nel sistema classificatorio per un periodo massimo di 24 mesi;
- Forme di flessibilità oraria, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi per il mercato di riferimento, da definirsi al momento del passaggio con le rsa/rsu e le Segreterie nazionali firmatarie;
- Una percentuale di utilizzo del personale part-time del 20% superiore a quella prevista dal c.c.n.l.

Art. 38 (Lavoro agile)

Premessa

Il lavoro agile è una modalità di lavoro "da remoto" consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria previo accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Le Parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge 22.5.2017, n. 81, un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

Il lavoro agile/Smart Working determina solo un parziale e momentaneo mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte del Datore di Lavoro e prevede l'applicazione delle stesse normative di legge e di contratto dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in ufficio.

Il lavoro agile/Smart Working si basa sui principi di buona fede, responsabilità, fiducia ed autodisciplina.

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi aziendali le cui disposizioni di miglior favore nei confronti dei lavoratori restano salve.

Individuazione degli ambiti organizzativi

Spetta all'azienda, informate le rappresentanze sindacali aziendali, individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile.

Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile viene fissato al livello aziendale.

Luogo della prestazione

Nelle prestabilite giornate in modalità agile, l'attività lavorativa, potrà essere svolta presso:

- a) la residenza e/o il domicilio del dipendente;
- b) altro luogo privato di pertinenza del dipendente;
- c) altri locali o altra sede dell'azienda, nonché locali predisposti a tale uso dagli enti pubblici locali.

Il dipendente dovrà indicare, per tempo, il luogo della prestazione da lui scelto. Qualora debba spostarsi dal luogo già indicato, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al diretto Responsabile, via email.

Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

Fermi restando gli ambiti organizzativi individuati, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo pieno o parziale.

Ciò premesso, ai sensi di legge sarà riconosciuta progressiva priorità alle richieste formulate:

- dalle dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.Lgs. n. 151/2001);
- da dipendenti con figli fino a dodici anni di età;
- da dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- da dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);
- da dipendenti con parenti in situazioni di comprovata gravità;
- da dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.

In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con Particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), presenza di figli fino a 6 anni, familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

Accordo individuale

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile, l'azienda e il lavoratore sottoscrivono uno specifico accordo individuale, di natura consensuale.

L'accordo è disdettabile da una delle due Parti con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza.

In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di cinque giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.

L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.

L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile; in Particolare:

- l'eventuale numero di giornate lavorative settimanali o mensili in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa, ai sensi del punto 2);
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

Posizione e sede di lavoro - trattamento economico - tutele sindacali

Il dipendente in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto, previsto dal c.c.n.l. e dagli accordi di secondo livello in vigore aziendali nonché da eventuali accordi individuali.

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l'indennità di mensa ove esiste, ovvero il ticket restaurant di cui all'art. 44 del presente c.c.n.l., ovvero, in caso di prestazioni in altra sede aziendale, la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti.

E' confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal c.c.n.l..

Recesso

Il recesso dall'accordo individuale di lavoro agile azionato dall'una o dall'altra parte determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.

Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione, tranne per la fattispecie di cui all'ultimo capoverso.

In qualsiasi momento, sia l'Azienda che il dipendente possono recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

In caso di recesso da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto disabile, il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.

In presenza di un sopravvenuto giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

Salute e sicurezza del lavoro

Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.

In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto.

Le aziende informeranno periodicamente gli RLS in merito alle attivazioni del personale in lavoro agile.

Formazione

Prima dell'inizio del lavoro agile od in costanza dello stesso, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.

Durante la vigenza dell'accordo individuale, i dipendenti interessati continuano a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

Qualora formalmente richiesto dal lavoratore, l'azienda doterà il dipendente in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici, se necessari allo svolgimento della mansione, indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e ne assicurerà la eventuale manutenzione.

Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle predette dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Relazioni sindacali

Su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, l'Azienda fornirà un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:

- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

Capitolo IV

TRATTAMENTO ECONOMICO E T.F.R.

Art. 39 (Corresponsione della retribuzione)

La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga al lavoratore deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Art. 40 (Retribuzione)

La retribuzione - nei suoi vari elementi - si articola come appresso indicata:

- *Retribuzione tabellare*: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella prevista nel c.c.n.l..
- *Retribuzione base*: è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'indennità di contingenza, dall'E.D.R. (indennità di contingenza del 31.07.1992) e dall'E.A.R. (accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 23.10.2019).
- *Retribuzione individuale*: è costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità.
- *Retribuzione globale*: è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per:

- 191 per il personale di custodia - guardiani notturni;
- 182 per il personale conducente di auto;
- 173 per il personale a 40 ore settimanali.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

Art. 41 (Aumenti retributivi)

Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella Tabella allegata (Tab. n. 1) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.

E.A.R. (Elemento Aggiuntivo della Retribuzione)

A decorrere dal 01.03.2021 verrà introdotta una nuova scala parametrica, che terrà conto di nuovi valori parametrici su base 100-205, secondo la tabella di raffronto di seguito indicata:

Livelli	Parametro attuale Scala	Nuovi parametri (01.03.2021)
Q1	200	205
Q2	200	205
A1	200	205
A2	188	193
B1	170	176
B2	162	168
B3	155	161
C1	152	155
C2	134	138
C3	125	128

C4	100	100
----	-----	-----

A decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova scala parametrica (01.03.2021), per effetto della stessa, viene istituito un “Elemento Aggiuntivo della Retribuzione” (E.A.R.), da corrispondere secondo gli importi lordi mensili risultanti dalla tabella allegata (Tabella. n.3).

Tale importo (E.A.R.), che rimane congelato in cifra fissa, non è assorbibile in alcun caso, e incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, ivi compreso il Tfr ed è a tutti gli effetti una nuova voce contrattuale distinta e separata che, come tale, dovrà essere riportata sul cedolino paga.

Importi forfettari (Una tantum)

Le Parti convengono che, a copertura dell'intero periodo 01.01.2022 - 31.12.2022, verrà corrisposto un importo forfettario di € 560 lordi al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella n. 2), in una unica soluzione, con la retribuzione di gennaio 2023.

L'una tantum di cui sopra, non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è proporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'una tantum verrà riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

Gli eventuali periodi di ricorso agli ammortizzatori sociali nell'anno 2022, non incidono sul riproporzionamento di cui sopra.

BUONO ACQUISTO

Le Parti convengono che, limitatamente all'anno 2023, entro la data del 30 giugno 2023, verrà erogato un importo forfettario pari a € 250,00, non riproporzionato in base alla scala parametrica, a tutti i lavoratori secondo i criteri che seguono:

- L'importo è riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione, per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- L'importo verrà erogato ai lavoratori che nel mese di erogazione, avranno un'anzianità di servizio uguale o superiore ai 6 mesi;
- L'importo è escluso dalla base di calcolo del TFR e da qualsiasi incidenza sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta.

Modalità di erogazione del buono acquisto

Le Parti convengono, inoltre, che l'importo di cui sopra verrà erogato tramite la corresponsione di un “Buono Acquisto” avente il corrispondente valore nominale, al fine di godere dell'esenzione fiscale e contributiva su tale importo, ex ultimo periodo del comma 3 nonché comma 3 bis art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).

E' fatta comunque salva la facoltà del lavoratore di richiedere la conversione del valore nominale del “Buono Acquisto” in contributo di pari importo al Fondo di previdenza complementare di settore (Fondo ASTRI), previa comunicazione da effettuarsi all'Azienda, entro e non oltre il 28 febbraio 2023.

Le aziende che, alla data del 30 giugno 2023, non avranno erogato il “Buono acquisto” di cui al presente articolo, dovranno versare l'importo equivalente nella posizione individuale di ogni singolo dipendente attiva presso il Fondo di previdenza complementare di settore (Fondo ASTRI), entro il 15 luglio 2023.

Art. 42 (Aumenti periodici di anzianità)

A decorrere dal 1 ° luglio 1988, il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza:

Q1, Q2 e A1	€ 33,10
A2	€ 32,19

B1	€ 30,36
B2	€ 29,57
B3	€ 29,39
C1	€ 29,23
C2	€ 27,17
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il biennio di servizio.

Qualora però i giorni nel mese in cui si compie il biennio di servizio - oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.

Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del 60% della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e della contingenza al 31 dicembre 1981, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60%. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti corrisposti per il titolo di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati e da maturare.

Art. 43 (Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità dovrà essere effettuata entro il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 14 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 14 giorni.

Il rateo di tredicesima mensilità sarà conteggiato nella retribuzione ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della 13^a mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Art. 44 (Quattordicesima mensilità)

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, l'erogazione verrà corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati, considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

L'erogazione è computabile nel trattamento di fine rapporto di lavoro.

Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della 14^a mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Art. 45 (Indennità varie)

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, una indennità mensile da concordarsi fra le Parti.

Indennità di maneggio denaro

Al far data dal 01.01.2023 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base in vigore al 31.12.2022 (cfr. Tabella sottostante).

Livello	Minimo tabellare al 31/12/2022	Indennità di contingenza	E.D.R. Protocollo intesa 1992	E.A.R. c.c.n.l. 23/10/2019	Retribuzione base	valore indennità
Q1	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	26,45	€ 2.449,19	73,48 €
Q2	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	26,45	€ 2.449,19	73,48 €
A1	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	26,45	€ 2.449,19	73,48 €
A2	€ 1.772,46	€ 527,49	€ 10,33	22,11	€ 2.332,39	69,97 €
B1	€ 1.616,34	€ 524,10	€ 10,33	6,41	€ 2.157,18	64,72 €
B2	€ 1.542,87	€ 522,46	€ 10,33	3,52	€ 2.079,17	62,38 €
B3	€ 1.478,58	€ 521,06	€ 10,33	0,99	€ 2.010,96	60,33 €
C1	€ 1.423,48	€ 520,75	€ 10,33	27,45	€ 1.982,01	59,46 €
C2	€ 1.267,35	€ 517,26	€ 10,33	11,75	€ 1.806,70	54,20 €
C3	€ 1.175,52	€ 515,67	€ 10,33	17,68	€ 1.719,19	51,58 €
C4	€ 918,37	€ 511,44	€ 10,33	36,18	€ 1.476,32	44,29 €

La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R.

Indennità di lingue estere

Qualora l'azienda richieda al dipendente, all'atto dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro, di parlare anche una o più lingue estere nell'esercizio delle sue prestazioni, corrisponderà una indennità di € 9,00 mensili.

Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso e di licenziamento, del trattamento di festività, di ferie, di 13^a e di 14^a mensilità.

Ai dipendenti chiamati occasionalmente a sostituire quelli di cui al precedente capoverso in prestazioni richiedenti il parlare una o più lingue estere ed ai dipendenti eccezionalmente chiamati a tali prestazioni, competerà pure una indennità nella misura di € 9,00 mensili comprese nel periodo di durata delle prestazioni come innanzi.

Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi

Agli impiegati di banco per le Particolari modalità di svolgimento delle mansioni tipiche assegnate viene corrisposta una indennità mensile dell'importo di € 7,00. Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento per festività, ferie, 13^a e 14^a mensilità.

Agli impiegati di banco che nell'esercizio delle proprie mansioni si avvalgono in via eccezionale di veicoli a motore personalmente condotti sarà garantita la copertura assicurativa INAIL.

Gli impiegati di banco che nell'espletamento delle proprie mansioni trasportano denaro e/o valori, in caso di furto o di rapina, sono esonerati da responsabilità con obbligo di denunciare alle autorità competenti il fatto delittuoso.

La norma di cui sopra non trova applicazione in caso di colpa o dolo dell'impiegato di banco.

Indennità lavori in turni avvicendanti per il settore delle imprese esercenti autorimesse/parcheggi

Al personale che normalmente presta servizio in turni avvicendati sarà corrisposta un'indennità in percentuale pari al 6% del minimo tabellare.

NOTA A VERBALE:

Al fine del riconoscimento dell'indennità di turno di cui sopra, si specifica che per "turni avvicendati" si intendono tutti quei regimi di orari nei quali il lavoratore, pur mantenendo il proprio orario di lavoro individuale, svolge la propria attività lavorativa secondo l'alternanza di diversi orari di lavoro su base giornaliera/settimanale/mensile/annuale.

Istituzione ticket restaurant (buono pasto)

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente c.c.n.l., espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le Parti convengono che a far data dal 01/01/2020 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 5,29 a € 6,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.

Dal 01/01/2021 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 6,00 a € 7,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.

Dal 01/01/2023 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 7,00 a € 8,00 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Per effettivo lavoro si intende una prestazione di almeno 5 ore giornaliere. La fruizione di permessi/congedi orari retribuiti a vario titolo, fino ad una massimo di quattro ore, verrà equiparata ad effettiva prestazione. Fermo restando quanto sopra, in caso di prestazione programmata inferiore alle 5 ore giornaliere il valore del ticket restaurant sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

Restano fatti salvi gli accordi, le prassi ed i trattamenti diversi di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo

Laddove, a livello aziendale, venga fornito un servizio di mensa, il T.R. non sarà riconosciuto.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, ai sensi dell'art. 22 (trasferta) del presente c.c.n.l., il Ticket restaurant/buono pasto è sostituito dal trattamento economico ivi previsto.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro una indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti è pari a € 0,67 e per quelli operanti nelle altre sedi è di € 0,26.

Con decorrenza 1-1-1990 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 0,80 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0,38 per quelli operanti nelle altre sedi.

Con decorrenza 01.01.2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 1,00 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0.50 per quelli operanti nelle altre sedi.

La predetta indennità di cui alla rubrica che precede, comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività tredicesima e quattordicesima non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

L'indennità così determinata assorbe fino a concorrenza e comprende tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo

della predetta indennità, sarà conservata "ad personam" al personale interessato.

In caso di divergenze in ordine all'assorbimento, la questione sarà esaminata in sede nazionale fermo restando che non ci sia diminuzione del trattamento complessivo della indennità preesistente già percepita prima del rinnovo del presente contratto.

Le Parti convengono che la contrattazione di secondo livello possa intervenire su quanto disposto in materia di indennità.

In Particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un minimo € 2,00 lorde giornaliere, da erogare in caso di polivalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili.

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 5,00 per ogni domenica lavorata comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

La indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 46 (Alloggio del personale)

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 47 (Indumenti di lavoro)

Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno quattro tute od indumenti equivalenti al personale di officina, all'uomo di garage e al personale di custodia e posteggio.

L'azienda fornirà gratuitamente impermeabili con relativo copricapo a quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli. Tale tenuta, composta da due divise complete invernali e due divise complete estive, dovrà essere fornita con cadenza biennale.

Le Parti ritengono necessario opportuno istituire all'interno di ogni azienda interessata, una commissione aziendale/nazionale sul vestiario, con compiti esclusivamente consultivi.

Art. 48 (Rimborso spese)

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 49 (Trattamento di fine rapporto - Legge n. 297/1982)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 297/82.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto gli istituti tassativamente sotto indicati:

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge 297/82;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali aumenti di merito c/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;

6) 14^a mensilità;

7) Indennità non occasionali.

Restano ferme le esclusioni previste dal presente contratto nonché quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Nota a verbale:

Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturate fino al 31-05-82 dai lavoratori con mansioni operaie:

- per gli operai, la misura dell'indennità di anzianità è pari a 26/30 della retribuzione globale mensile contrattuale per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1976;
- a 30/30 della retribuzione globale mensile per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1977.

Per l'anzianità precedente al 1° gennaio 1976 l'indennità degli operai andrà conteggiata nelle seguenti misure:

- per l'anzianità dal 1° maggio 1973 al 31 dicembre 1975: 21,923/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni;
- per l'anzianità dal 1° giugno 1971 al 30 aprile 1973: 13,846/30 per ogni anno, per anzianità da 1 a 3 anni: 16,153/30 per ogni anno per anzianità oltre i 3 e fino a 8 anni; 20,796/30 per ogni anno, per anzianità oltre gli 8 anni;
- per l'anzianità fino al 31 maggio 1971: 9,230/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni; 10,384/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 3 e fino a 5 anni; 12,692 per ogni anno, per anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni; 15/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni.

L'anzianità maturata nel periodo precedente al 1° giugno 1971, sarà considerata utile agli effetti del raggiungimento dell'anzianità prevista in ciascun scaglione relativo al periodo 1° giugno 1971 - 30 aprile 1973.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese di durata superiore ai 14 giorni si computano come mese intero.

Art. 50 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del cod. civ..

Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13a mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale:

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termine contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di Particolare bisogno.

Art. 51 (Trattamenti di miglior favore)

Gli aumenti derivanti dal presente contratto non assorbono eventuali superminimi, assegni ad personam o altri compensi a qualsiasi titolo corrisposti, salvo quelli concessi con esplicita clausola dell'assorbimento.

Art. 52 (Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda)

La cessione, il trasferimento, la trasformazione o il subentro in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 Cod. Civ., sia

dal punto di vista retributivo sia dal punto di vista normativo. I lavoratori ad essa addetti conservano i propri diritti nei confronti della Società subentrante, quali:

- l'anzianità maturata ai fini economici e normativi;
- l'applicazione del presente c.c.n.l. e dei successivi rinnovi;
- l'applicazione della contrattazione aziendale ove esistente in vigore al momento della cessione/trasformazione/subentro, fino alla sua naturale scadenza. Salvo diversa determinazione assunte congiuntamente dalle Parti coinvolte.

Le Parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda, ferma restando la continuità ex art. 2112 c.c. come sopra richiamata, si applica la procedura di cui all'art. 47 della legge 29.12.90, n. 428 e le successive modifiche ed integrazioni.

Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle organizzazioni sindacali stipulanti i singoli c.c.n.l. dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Resta ferma la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del T.F.R. e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. stabilito nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Capitolo V DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 53 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- Livelli Q1, Q2 e A1:	mesi 4;
- Livelli A2 e B1:	mesi 3;
- Livelli B2, B3 e C1	mesi 2;
- Livelli C2, C3 e C4:	giorni 15.

Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%.

I termini di disdetta decorreranno dalla data dell'effettiva comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso lavorato sarà computato nel T.F.R.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di

lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 54 (Trasferimento)

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle RSA/RSU ed alle strutture territoriali sindacali competenti.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle Particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per se, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico e non inferiore ad una retribuzione globale mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia, sempreché il trasferimento comporti cambiamento di domicilio.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 40 giorni e contemporaneamente dovrà essere data comunicazione alle strutture sindacali aziendali.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore comunicherà direttamente o tramite le strutture sindacali aziendali la propria decisione entro 20 giorni dalla notifica del trasferimento.

Art. 55 (Risarcimento dei danni)

L'autista è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza grave e reiterata.

Tutti coloro che guidano l'automezzo della impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente risponderanno del 17,5% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente c.c.n.l..

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia, nonché lo stivaggio dei bagagli dei passeggeri.

Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; se effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 56 (Ritiro patente)

L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista in questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 48 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 57 (Norme disciplinari)

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle Parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità con:

- a) rimprovero;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di paga base;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento di cui alla lettera f) viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quando disposto dalla legge 15 luglio 1996, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 58 (Rapporti sindacali)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali di rappresentanza o in mancanza, fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, rappresentanze sindacali aziendali, con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

Per le aziende che occupino da 5 a 15 dipendenti può essere eletto un delegato d'impresa a norma dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Permessi sindacali (Aziende non associate ad Aniasa)

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua da 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 50 giorni all'anno.

Per le aziende che, operando in una o più province occupino globalmente più di 150 lavoratori, il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 100 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Permessi sindacali (Aziende associate ad Aniasa)

Esclusivamente per le aziende associate ad Aniasa, si applicano i seguenti commi in sostituzione dei corrispettivi sopra richiamati:

“Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali di rappresentanza o in mancanza, fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 e sue successive modifiche e/o integrazioni, rappresentanze sindacali aziendali, con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

Per le aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti può essere eletto un delegato d'impresa a norma dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966, e sue successive modifiche e/o integrazioni, per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Le Parti di comune accordo, anche alla luce dell'accordo interconfederale del 1 dicembre 1993 e sue successive modifiche e/o integrazioni, hanno deciso di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 del vigente c.c.n.l. con l'obiettivo, nell'anno 2017, di procedere alla elezione delle RSU in tutte le aziende del settore di cui al campo di applicazione. Le Parti convengono sin d'ora che, dal momento della costituzione delle predette RSU, i permessi retribuiti spettanti alla RSU passano da 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente a 2 ore.

Rappresentanze Sindacali Aziendali - RSA

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua pari ad 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Componenti organi direttivi

I lavoratori membri degli Organi Direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio e con un preavviso minimo di norma di 48 ore, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni. In caso di diniego da parte dell'azienda, lo stesso deve essere motivato.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra, una volta eletti/nominati, dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Tali permessi saranno concessi per un massimo complessivo di 20 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi per ogni Organizzazione Sindacale stipulante il presente c.c.n.l..

Tali permessi non assorbono quelli concessi per le Rsa/Rsu di cui al punto sopra.”

Assemblee

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970 possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Affissioni, comunicati

Le Federazioni Nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti all'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

La delega ha valore fino a disdetta del dipendente e conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo, e dovrà essere conforme alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

Le trattenute, che sono fissate nella misura dello 1% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese per 14 mensilità. La trattenuta cesserà a Partire dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all' impresa.

La revoca dovrà essere comunicata all'azienda e alle Organizzazioni Sindacali a cui il lavoratore è iscritto entro il 31 dicembre di ciascun anno.

La sottoscrizione di una delega a favore di una Organizzazione Sindacale determina anche la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali. In tal caso, sia l'efficacia della revoca, sia l'efficacia della nuova delega avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende saranno versate sui conti correnti postali o bancari indicati da ciascun sindacato.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno o a richiesta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente c.c.n.l. le aziende invieranno alle medesime l'elenco dettagliato degli iscritti e le relative somme trattenute.

Cessione o trasformazione della Società

In caso di cessione o di trasformazione della Società, i diritti sindacali di cui al presente Articolo si intendono trasferiti senza soluzione di continuità alla nuova Società ovvero al nuovo soggetto societario.

Art. 59 (Disposizioni generali - Restituzione documenti di lavoro)

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Capitolo VI

MALATTIE, INFORTUNI, ASSENZE E PERMESSI

Art. 60 (Trattamento di malattia ed infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro l'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dall'ultimo domicilio dichiarato all'azienda.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il protocollo entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Le aziende hanno l'obbligo di comunicare in forma scritta al lavoratore l'approssimarsi del superamento del comporta nei termini di un mese prima.

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 il calcolo del periodo di comporto è sospeso, anche ai fini del trattamento economico riconosciuto, così come nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati e permessi ai sensi della legge n. 104/92.

Per i casi t.b.c., fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quando disposto dall'art. 5 legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le Parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;
- il lavoratore che nel periodo di malattia abbia necessità di trascorrere la malattia in un luogo diverso dal domicilio ufficiale e comunicato, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al punto 1;
- il lavoratore che durante il periodo di malattia, nelle fasce dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 debba allontanarsi dal domicilio comunicato all'azienda per casi di forza maggiore indifferibili, urgenti, debitamente documentabili, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa e contestualmente confermato per iscritto.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia, decadendo altresì dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.

Ai sensi del Decreto del Ministero della Salute 11.01.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è riconducibile a:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Per quanto riguarda i lavoratori affetti dalle patologie richiamate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 potrà essere definito, ed accordato, un orario di lavoro consono con lo stato di salute.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, effettuata durante l'assenza per malattia.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; in caso contrario, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Operai

L'assenza per causa di malattia competerà:

- a Partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno dell'anno solare, una integrazione del trattamento I.N.P.S. fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

Trattamento economico di malattia per tutti i dipendenti

A tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'Inps, fermo restando i criteri relativi al calcolo dell'assenza di cui al 4° comma.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi.

Infortunio sul lavoro

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le Parti confermano che l'azienda integra, a Partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

Art. 61 (Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale e universitaria, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi, nel limite della durata ordinaria del corso (sono pertanto esclusi i fuori corso).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica e/o universitaria.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva. Tale percentuale è ridotta al 2% per gli universitari e soltanto nelle aziende con più di 16 dipendenti. Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi sulla misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto).

Art. 62 (Aspettativa)

Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, familiare e di studio, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 3 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Art. 63 (Permessi)

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge/convivente di fatto, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 sempre che tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; ovvero di 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 3 marzo 2000 n. 53 e s.m.i, le lavoratrici e i lavoratori hanno altresì diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con la lavoratrice o il lavoratore risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 64 (Assenze)

Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'Azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'orario di inizio lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.

Il lavoratore non può assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 57.

Art. 65 (Richiamo alle armi)

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Terminato tale periodo, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 66 (Congedo matrimoniale)

Ai dipendenti che contraggono matrimonio, unione civile, o convivenza di fatto di cui alla legge 20/05/2016 n. 76, sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 67 (Interruzioni e sospensioni di lavoro)

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato, limitatamente al personale operaio, il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di

sospensione, il 100% della retribuzione globale;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.

Art. 68 (Tutela della maternità e della paternità)

Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia. (D. Lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa rispetto a quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante.

Il medesimo trattamento economico spetta al lavoratore padre qualora usufruisca del congedo di paternità alternativo di cui al D.Lgs. n. 151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

In occasione della nascita di un figlio saranno concesse al lavoratore complessivamente undici giornate di permesso retribuito, elevate a ventidue in caso di parto plurimo, fatte salve eventuali diverse previsioni della normativa corrente. Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre dai due mesi precedenti la presunta data del parto ed entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, o anche successivamente, purché entro il limite temporale sopra richiamato.

Nei primi 12 anni di vita del figlio, in materia di congedo parentale (astensione facoltativa), per tutto quanto non espressamente previsto, si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Il congedo parentale dà diritto ad un'indennità del 30% fino a al compimento del 12° anno di età così come previsto dalla legge, elevato al 80% per i primi 30 giorni a carico aziendale, anche frazionato.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità.

I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dall' art. 79 del presente c.c.n.l. e dalle vigenti disposizioni di legge.

Entro il 3° anno di vita del figlio senza limite massimo, ed entro il 12° anno di vita nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando debitamente l'assenza per malattia del figlio, attraverso certificazione medica.

L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.

Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 58 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.

Tenuto conto di quanto stabilito all'art. 30 del presente contratto collettivo, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, potranno richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Le richieste di trasformazione così formulate verranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato, tenuto conto delle trasformazioni già in essere per lo stesso motivo. Oltre il limite del 3% nel caso di diniego di concessione da parte dell'Azienda, lo stesso dovrà essere debitamente motivato.

Per le unità produttive/filiali con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, le richieste saranno preventivamente esaminate tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali al fine di verificare la compatibilità di dette trasformazioni con l'assetto organizzativo in essere.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 29 del presente c.c.n.l. (contratti a termine).

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità le lavoratrici debbano essere messe nella condizione di riprendere il lavoro con efficacia; a tal fine, nei casi di congedi pari o superiori a quattro mesi continuativi, le lavoratrici, laddove necessario, verranno messe nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente.

Le Parti stabiliscono espressamente che le seguenti categorie possono essere escluse, su loro richiesta, dal prestare lavoro notturno, ivi compresa la fascia oraria dalle ore 22 alle ore 24:

- la lavoratrice madre di un figlio di età fino a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Le lavoratrici impegnate in lavoro a turni, al rientro dal congedo di maternità potranno richiedere, ferme restando le esigenze organizzative aziendali, delle agevolazioni nell'assegnazione degli stessi, fino al compimento del terzo anno di età del figlio/a.

Art. 69 (Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita)

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia ed infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e i giorni lavorativi non prestati per qualsiasi causa, per i quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 70 (Tutela della salute)

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

- 1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- 2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

- a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami chimici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;
- b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Art. 71 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In questo contesto, viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da sei membri, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) elaborare con riferimento alla L. n. 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
- d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;
- e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

La commissione si riunisce almeno due volte all'anno e a richiesta di una delle Parti nei 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La commissione avrà sede presso l'Associazione imprenditoriale che ne curerà i servizi di segreteria.

Le Parti si impegnano a:

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- segnalare alla CPO i casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere caratteristiche discriminatorie o di contrarietà rispetto alle pari opportunità;
- consentire e favorire la partecipazione dei componenti la CPO a riunioni o trattative anche di carattere generale assumendo eventuali indicazioni tese ad armonizzare soluzioni ed accordi con le azioni positive per le pari opportunità;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi aziendali;

- promuovere iniziative tese a far nascere o a crescere le azioni positive per le pari opportunità nelle aziende.

Art. 72 (Salute e sicurezza sul lavoro)

Le Parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 09/04/2008 n. 81 e successive modificazioni e dall'Accordo Interconfederale cd. "Patto di fabbrica" del 09/03/2018 e l'Accordo Interconfederale del 18/12/2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le Parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20.5.70 n. 300 e gli Accordi interconfederali stipulati in materia del 09.03.2018 e del 12.12.2018, ferme restando le condizioni di miglior favore stabilite nel presente c.c.n.l..

Al fine di monitorare e di prevenire la fenomenologia degli infortuni e delle malattie professionali del settore, l'ente bilaterale di settore (EBAN) svolgerà anche il ruolo di osservatorio paritetico nazionale di settore.

Pertanto, nell'ambito delle sue attività, l'Ente bilaterale di settore (EBAN) esaminerà anche l'andamento degli infortuni, dei mancati infortuni e delle malattie professionali con Particolare ma non esaustivo riferimento: ai potenziali rischi lavorativi come di seguito richiamati: alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni; alle criticità derivanti dalla collocazione e dalla configurazione logistica di diversi uffici di noleggio, con Particolare riferimento agli aeroporti; al rischio interferenze legato alle attività esternalizzate; allo svolgimento delle prestazioni in orario notturno; al lavoro su strada per gli ausiliari al traffico; rischio aggressioni; allo stress da lavoro correlato, con Particolare riferimento alla gestione dei clienti.

La promozione di studi e ricerche e la formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro del settore potrà essere effettuata anche in coordinamento con organismi istituzionali preposti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza (D. Lgvo. n. 81 del 9 aprile 2008) e s.m.i., in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere segnalata al datore di lavoro 24 ore prima e può avvenire anche alla presenza del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato, salvo in caso di pericolo grave ed immediato.

Il Rls, che può formulare proposte in occasione delle riunioni periodiche, attesta l'avvenuta consultazione attraverso la firma su un apposito verbale.

Il Rls ha diritto di accesso alla documentazione aziendale relativa alla avvenuta denuncia degli infortuni e a quella inerente la valutazione dei rischi e ad ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S. del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato. Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva

- fino a 200 dipendenti: 1 rappresentante;
- da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti;
- al di sopra dei 1000 dipendenti: 6 rappresentanti.

Nelle aziende o unità produttive con organico superiore a 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti delle RSU, qualora elette, o possono essere individuate tra le RSA qualora esistenti. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU/RSA. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva non operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziative delle OO.SS..

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per 3 anni dalla loro elezione.

Assemblee retribuite

In aggiunta alle ore già previste dall'articolo 20 della legge n. 300/1970, i dipendenti hanno diritto, per ogni anno solare, a due ore di assemblea retribuita per trattare i temi legati alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro.

Preposto

A livello aziendale, le Parti potranno definire un riconoscimento per il dipendente incaricato di svolgere il ruolo di preposto di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2008, in relazione agli obblighi in capo al datore di lavoro di cui all'articolo 18 del D.Lgs. in parola.

Art. 73 (Volontariato)

I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11/8/1991, n. 266.

L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 74 (Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti, dei malati di ludopatia, e malati di AIDS)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e retributive sia dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a diciotto mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 6 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla Legge n. 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di Particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

In applicazione della Legge 135/90, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegnano, altresì, a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Per i lavoratori a tempo indeterminato, sia etilisti, sia affetti da disturbi da gioco d'azzardo, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

Art. 75 (Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino con un'indennità economica pari al 40%.

Le Parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.

I soggetti di cui al primo comma possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa, del prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa o di due ore di permesso giornaliero retribuite fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3 della sopra citata legge, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204, del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 della sopra citata legge e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le Aziende si adopereranno per individuare, sentiti gli Rls, interventi atti a trovare gli "accomodamenti ragionevoli" per consentire ai lavoratori disabili il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.

Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecnico produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce di permessi legge 104/92 il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata 6 giorni prima della fruizione.

Il lavoratore ha la facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata su base di idonea documentazione comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

Art. 76 (Violenza di Genere)

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art 24 del D.Lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. 79 (congedi).

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La Società si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

Art. 77 (Dignità della persona molestie e violenza nei luoghi di lavoro)

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art 24 del D.Lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. 79 (congedi).

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La Società si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

Art. 78 (Permessi Solidali)

Nella contrattazione di secondo livello potranno essere definite modalità di “donazione” di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in Particolari condizioni di salute.

Art. 79 (Congedi)

Congedo parentale ad ore

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. A), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

- a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
- b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
 - 1) per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;
 - 2) per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;
- non inferiore a 5 giorni nei casi di cui alla lettera c), punto 1);
- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c), punto 2).

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

Per eventi e cause particolari

Ai sensi dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei suddetti permessi e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto ministeriale.

Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della citata Legge n. 53/2000 e degli artt. 2 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al sopra richiamato D.M. n. 278/2000, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei familiari di cui all'art. 433 Cod. Civ., anche se non conviventi, nonché dei parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, portatori di handicap.

Per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati nell'art. 2, 1° comma, del citato Regolamento di attuazione di cui al D.M. n. 278/2000.

Il periodo di congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si computa secondo il

calendario comune, comprendendosi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo in questione e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto Ministeriale.

Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della citata Legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.

Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

L'Azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di Particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore.

Art. 80 (Permessi per donazione di midollo osseo)

Conformemente a quanto previsto dalla Legge n. 52 del 6 marzo 2001, al dipendente donatore di midollo osseo l'Azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale, in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

Allegati

Tabella 1 Aumenti economici

<i>LIVELLO</i>	<i>PARAMETRO</i>	<i>RETRIBUZIONE TABELLARE Marzo 2021</i>	<i>INDENNITA' DI CONTINGENZA</i>	<i>E.D.R Protocollo Intesa 1992</i>	<i>E.A.R. c.c.n.l. 23/10/2019</i>	<i>AUMENTI SALARIALI TABELLARI A REGOLA</i>
Q1	205	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 171,90
Q2	205	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 171,90

A1	205	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 171,90
A2	193	€ 1.772,46	€ 527,49	€ 10,33	€ 22,11	€ 161,80
B1	176	€ 1.616,34	€ 524,10	€ 10,33	€ 6,41	€ 147,60
B2	168	€ 1.542,87	€ 522,46	€ 10,33	€ 3,52	€ 140,90
B3	161	€ 1.478,58	€ 521,06	€ 10,33	€ 0,99	€ 135,00
C1	155	€ 1.423,48	€ 520,75	€ 10,33	€ 27,45	€ 130,00
C2	138	€ 1.267,35	€ 517,26	€ 10,33	€ 11,75	€ 115,70
C3	128	€ 1.175,52	€ 515,67	€ 10,33	€ 17,68	€ 107,30
C4	100	€ 918,37	€ 511,44	€ 10,33	€ 36,18	€ 83,87

Tabella 2 (Una tantum)

LIVELLO	PARAMETRO	UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-23
Q1	205	€ 740,65
Q2	205	€ 740,65
A1	205	€ 740,65
A2	193	€ 697,29
B1	176	€ 635,87
B2	168	€ 606,97
B3	161	€ 581,68
C1	155	€ 560,00
C2	138	€ 498,58
C3	128	€ 462,45
C4	100	€ 361,29

Tabella. 3 (Nuova scala parametrica dal 01 marzo 2021)

DAL 01 MARZO 2021 ENTRA IN VIGORE LA NUOVA SCALA PARAMETRICA CON L'E.A.R. CONTRATTUALE AGGIUNTIVO

LIVELLO	NUOVI PARAMETRI	AUMENTI DAL 01.03.2021	RETRIBUZIONE TABELLARE mar-21	INDENNITA' DI CONTINGENZA	E.D.R Protocollo Intesa 1992	Incrèn Econo Nuova Scala
Q1	205	€ 72,37	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 45,9.
Q2	205	€ 72,37	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 45,9.
A1	205	€ 72,37	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 45,9.
A2	193	€ 68,03	€ 1.772,46	€ 527,49	€ 10,33	€ 45,9.
B1	176	€ 61,51	€ 1.616,34	€ 524,10	€ 10,33	€ 55,10
B2	168	€ 58,62	€ 1.542,87	€ 522,46	€ 10,33	€ 55,10
B3	161	€ 56,09	€ 1.478,58	€ 521,06	€ 10,33	€ 55,10
C1	155	€ 55,00	€ 1.423,48	€ 520,75	€ 10,33	€ 27,5
C2	138	€ 48,49	€ 1.267,35	€ 517,26	€ 10,33	€ 36,7.
C3	128	€ 45,23	€ 1.175,52	€ 515,67	€ 10,33	€ 27,5
C4	100	€ 36,18	€ 918,37	€ 511,44	€ 10,33	-

Allegato 1 (Protocollo 24 novembre 2017)

CODICE NAZIONALE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

PREMESSA

Il presente codice si propone di prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale e delle norme etiche e giuridiche.

Aniasa, Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti si impegnano a promuovere e diffondere il presente Codice di comportamento all'interno delle aziende applicanti il presente c.c.n.l. per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, ivi compresi i dirigenti e ad inserirlo nei capitolati di appalto affinché ci sia la stessa attenzione alla persona nelle aziende/società appaltatrici.

PRINCIPI

Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche e ogni altra forma di violenza e discriminazioni insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la salute, la fiducia, il morale, l'autostima e la motivazione al lavoro.

Il presente Codice nazionale vuole promuovere l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire alla lavoratrice e al lavoratore che abbia subito mobbing o molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.

Chi denuncia casi di mobbing e/o di molestie ha diritto alla riservatezza e deve essere tutelato da qualsiasi rischio di ritorsione diretta e indiretta, analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

Si riconosce l'importanza di adottare tutte le iniziative volte a favorire un maggior rispetto reciproco dell'inviolabilità della dignità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

DEFINIZIONE DI MOBBING E CONDOTTA MOBBIZZANTE

Per "*mobbing*" si intendono i comportamenti e gli atti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, o da colleghi parigrado, che si concretizzano in una modalità persecutoria di tipo psicologico e morale.

Per "*condotte mobbizzanti*" s'intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psicofisica che si manifesta in forme ansiose-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono comportamenti ~~ascrivibili a mobbing~~ e censurabili in ambito

- Calunniare o diffamare una lavoratrice o un lavoratore, oppure le persone a lui care;
- Negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- Sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- Isolare in modo offensivo la lavoratrice o il lavoratore, oppure disprezzarla/o;
- Esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona;
- Insultare, calunniare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- Controllare la lavoratrice o il lavoratore senza che egli/ella lo sappia o con l'intento di danneggiarla/o;
- Applicare sanzioni a un/una singolo/a lavoratore/ricce senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere i problemi insieme;
- Allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/una lavoratore/ricce dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- Effettuare o minacciare un trasferimento immotivato o negare senza validi motivi un trasferimento richiesto dal lavoratore o dalla lavoratrice per serie ragioni soggettive o oggettive;
- Esigere ore di straordinario non giustificato da esigenze di servizio;
- Manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi e altri istituti previsti dalla normativa vigente;
- Ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti;
- Attuare comportamenti discriminatori nell'assegnazione di ferie, trasferte, turni, compiti o mansioni.

DEFINIZIONE DI MOLESTIE

Per "*molestie*" si intende qualsiasi atto che sia indesiderato e che, di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percettibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Per "*molestie sessuali*" si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, che offendono la dignità degli uomini e delle donne e che si esprimono con manifestazioni fisiche, verbali o di altro genere

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nella tipologia delle molestie sessuali;

- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute e offensive per chi ne è oggetto;
- Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla sostituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro o la progressione di carriera;
- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- Gesti o ammiccamenti provocatori a sfondo sessuale;

- Esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che alludono al sesso o materiale pornografico;
- Scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso od in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- Ogni altro comportamento a sfondo sessuale lesivo della dignità della persona.

FIGURE DI RIFERIMENTO

Al fine della risoluzione delle situazioni che dovessero crearsi le "figure di riferimento" sono:

- La Consigliera regionale/provinciale di Parità
- La/il Responsabile delle risorse umane
- La/il consigliere di Fiducia nelle aziende che vorranno istituirla/o, anche consorziandosi.

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIE E COMPORTAMENTI MOBBIZZANTI

La persona che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurarsi come casi di violazione del diritto di pari opportunità, di violenza, molestia o mobbing, di cui al presente Codice, come pure ogni altra fattispecie in materia, può avvalersi, fatta salva ogni forma di tutela giurisdizionale, delle forme di tutele ivi previste, ricorrendo alla *procedura informale* o alla *procedura formale*.

PROCEDURA INFORMALE

La lavoratrice e il lavoratore può chiedere l'intervento della consigliera di Parità competente (nello specifico sarà la consigliera di parità provinciale per i casi di carattere INDIVIDUALE, sarà invece la regionale per i casi di carattere COLLETTIVO) o, a sua scelta, della/del Responsabile delle risorse umane o della/del Consigliera/e di Fiducia dove istituita, per una soluzione atta a far cessare il comportamento denunciato, a rimuovere gli effetti e a impedirne il ripetersi.

Le figure di riferimento di cui sopra tenteranno la soluzione pacifica del caso acquisendo la descrizione dei fatti delle parti coinvolte. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La figura di riferimento prescelta può, previo formale consenso della persona lesa:

- Sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti discriminatori molesti;
- Acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- Presiedere incontri a fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice dei comportamenti discriminatori o molesti;
- Proporre ai soggetti competenti interventi organizzativi finalizzati a porre fine ai comportamenti discriminatori o molesti;
- Suggestire ai soggetti competenti azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso.

L'intervento della figura di riferimento prescelta dovrà essere attivato con tempestività e la procedura dovrà in ogni caso concludersi entro trenta giorni dalla data di presentazione della denuncia.

Alla fine della procedura la figura di riferimento, garantendo la necessaria riservatezza, redigerà una relazione per il responsabile legale dell'azienda, descrivendo anche il clima riscontrato nella stessa.

PROCEDURA FORMALE

La/il lavoratrice/ore qualora non ritenga opportuno tentare la procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rivelato insoddisfacente, può ricorrere alla procedura formale.

L'interessata/o dovrà presentare una denuncia scritta, relativa al comportamento subito direttamente alla persona a ciò delegata dall'azienda, qualora la persona autrice di molestie e mobbing sia la suddetta persona, la denuncia sarà formalizzata alla Consigliera di Parità competente.

Nell'ambito del procedimento il rappresentante aziendale insieme alla figura individuata dalla/dal lavoratrice/ore effettueranno la relativa istruttoria.

Durante l'istruttoria verranno valutate le informazioni, ascoltate le parti ed eventuali testimoni.

L'istruttoria andrà effettuata entro 30 giorni dalla data di apertura del procedimento, prorogabile a 60 giorni per motivate esigenze.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

L'azienda vigilerà sull' effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I responsabili aziendali hanno il dovere di favorire la prevenzione di tali fenomeni nel proprio ambito organizzativo, anche attraverso la formazione e la diffusione di una cultura che valorizzi il rispetto e la qualità delle relazioni.

Tutte le figure poste in posizione di responsabilità secondo l' ordine gerarchico e in ragione della collocazione organizzativa, vigilano sul rispetto del presente Codice.

RISERVATEZZA

Tutti i soggetti coinvolti nella trattazione dei casi di cui al presente Codice o che a qualsiasi titolo ne siano venuti a conoscenza, sono tenuti al più assoluto riserbo nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

La lavoratrice o il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento per qualsivoglia motivo soggetto a pubblicazione.

AZIONI POSITIVE, SENBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

Le aziende adotteranno tutte le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente codice di condotta, anche mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

Le aziende predisporranno specifici piani formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o fenomeni di disagio dal lavoro con particolare riferimento al mobbing.

Particolare attenzione dovrà essere posta agli interventi formativi indirizzati ai/alle dirigenti, a chi gestisce le Risorse Umane, a supporto dell'attività di promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona volte alla prevenzione di tali fenomeni.

Le aziende promuoveranno, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee sui luoghi di lavoro.

L'Ente bilaterale nazionale potrà predisporre materiale informativo destinato alle lavoratrici e ai lavoratori e promuoverà un 'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing.

ANIASA

FILT CGIL
FITL CISL
UILTRASPORTI