

AUTOSCUOLE (IC91)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e dagli studi di consulenza automobilistica e nautica

Codice contratto: IC91
CCNL in vigore | 22/07/2021

Decorrenza: 1° gennaio 2021 - Scadenza: 31 dicembre 2023

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e dagli studi di consulenza automobilistica e nautica

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Premessa:

Capitolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Art. 2 (Relazioni industriali)

Art. 3 (Sicurezza sul lavoro)

Art. 4 (Assunzione)

Art. 5 (Periodo di prova)

Art. 6 (Classificazione del personale)

Art. 7 (Mutamento di mansioni)

Art. 8 (Cumulo di mansioni)

Art. 9 (Orario di lavoro normale settimanale)

Art. 10 (Riposo settimanale)

Art. 11 (Giorni festivi)

Art. 12 (Festività soppresse)

Art. 13 (Retribuzione)

Art. 14 (Indennità di cassa)

Art. 15 (Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo - Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali)

Art. 16 (Lavoro straordinario e banca ore)

- Art. 17 (Aumenti periodici di anzianità)
- Art. 18 (Tredicesima mensilità)
- Art. 19 (Quattordicesima mensilità)
- Art. 20 (Assenze, permessi e congedo matrimoniale)
- Art. 21 (Diritto allo studio dei lavoratori studenti)
- Art. 22 (Ferie)
- Art. 23 (Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo)
- Art. 24 (Tutela della genitorialità)
- Art. 25 (Volontariato)
- Art. 26 (Tutela delle persone diversamente abili)
- Art. 27 (Servizio militare)
- Art. 28 (Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti)
- Art. 29 (Responsabilità dell'istruttore di guida)
- Art. 30 (Ritiro patente)
- Art. 31 (Manutenzione veicoli)
- Art. 32 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
- Art. 33 (Cessazione del rapporto di lavoro, liquidazione competenze e t.f.r.)
- Art. 34 (Indennità in caso di morte)
- Art. 35 (Previdenza complementare)
- Art. 36 (Contrattazione)
- Art. 37 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)
- Art. 38 (Sostituzione degli usi)
- Art. 39 (Diritti sindacali)
- Art. 40 (Formazione continua)

Capitolo II

MERCATO DEL LAVORO

Testo del Capitolo II - Mercato del lavoro

- Art. 41 (Contratti a tempo determinato)
- Art. 42 (Lavoro a tempo parziale)
- Art. 43 (Apprendistato professionalizzante)
- Art. 44 (Lavoro somministrato)
- Art. 45 (Lavoro agile - Smart Working)
- Art. 46 (Fondo EST)
- Art. 47 (Permessi solidali)
- Art. 48 (Violenza di genere)
- Art. 49 (Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro)

Capitolo III

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 50 (Decorrenza e durata)

Art. 51 (Servizi in favore dei dipendenti - Flexible benefits)

Art. 52 (Minimi tabellari)

Protocollo sulla formazione continua

Parti Stipulanti

22 luglio 2021[*]

Decorrenza: 1° gennaio 2021 Scadenza: 31 dicembre 2023

Unione nazionale autoscuole e studi di consulenza automobilistica (UNASCA)

Confederazione autoscuole riunite e consulenti automobilistici (CONFARCA)

e

Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)

Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)

Unione italiana lavoratori trasporti (UILTRASPORTI)

Note:

[*]La stesura del Testo unico è stata approvata il 28 febbraio 2023. Integrato dall'accordo 14 marzo 2023 sul trattamento salariale.

Testo del c.c.n.l.

Premessa:

- Il presente contratto rappresenta una leva di fondamentale importanza per l'attuazione degli obiettivi strategici delle aziende di riferimento;
- la legislazione in materia di rapporto di lavoro, nel periodo di vigenza contrattuale, è stata rinnovata;
- nell'ambito della negoziazione contrattuale vanno ricompresi l'introduzione ed il progressivo sviluppo delle tecnologie e dei sistemi informativi, a supporto delle aziende nei diversi processi dalle stesse presidiati, da ricomprendere nel quadro generale dei diritti e delle tutele;
- il verbale di accordo sottoscritto in data 22 luglio 2021, che ha prodotto un ampliamento delle Associazioni datoriali aderenti al contratto nazionale di lavoro, consentendo di realizzare un'estensione del campo di applicazione delle regole in esso contenute, costituisce parte integrante della trattativa condotta per il rinnovo;
- con il presente accordo ed i relativi allegati, si rinnova il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dalle Autoscuole, Scuole nautiche e Studi di consulenza automobilistica, relativamente al periodo 2021-2023, apportando le modifiche e/o integrazioni di seguito riportate e/o definite negli allegati sopra citati.

le parti concordano e stipulano quanto segue:

Capitolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Il presente c.c.n.l. disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica.

Art. 2 (Relazioni industriali)

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 azioni di sviluppo e miglioramento di efficienza e di competitività delle aziende con le esigenze di valorizzazione del personale.

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

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

Per quanto sopra, le parti intendono adottare un modello innovativo di relazioni sindacali 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; l'individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti.

Le parti ritengono che il sistema delle relazioni sindacali, così come innovato, va 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.

Le parti si impegnano a non promuovere e 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.

Livello nazionale

L'UNASCA, la CONFARCA e le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. si incontreranno a livello nazionale nel 1° quadrimestre di ciascun anno, ovvero a richiesta di una delle parti contraenti, per esaminare:

- a) i temi legislativi nazionali e comunitari relativi sia all'attività delle imprese del settore, sia alla materia del lavoro;
- b) gli aspetti della sicurezza e della educazione della circolazione delle persone e delle merci, con particolare riferimento alle tecnologie di salvaguardia dell'ambiente;
- c) i processi di formazione professionale e le modalità di utilizzo delle opportunità offerte dall'Ente bilaterale previsto dall'accordo interconfederale del 25 luglio 2001;
- d) l'attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 nonché di ogni normativa tesa a garantire un'effettiva parità uomo-donna, superando ogni discriminazione sia per quanto concerne l'accesso al lavoro che gli avanzamenti professionali;
- e) eventuali progetti in materia di fondi di previdenza integrativa che possono interessare il settore;
- f) i dati globali occupazionali riferiti ai settori e le informazioni/previsioni circa la tenuta e lo sviluppo dell'occupazione, le condizioni di impiego e di lavoro, il tutto articolato oltre che su base territoriale anche per le diverse fasce di età e genere, nonché le condizioni per il mantenimento e l'arricchimento delle professionalità dei lavoratori già esistenti.

Ambito territoriale e aziendale

Nei principali territori, dove siano presenti un consistente numero di autoscuole e studi automobilistici, con la stessa scadenza prevista per il livello nazionale, su richiesta di una delle parti, potranno svolgersi analoghe riunioni aventi per oggetto le stesse materie di cui al livello nazionale con esclusivo riferimento alla realtà locale.

Resta inteso che, al fine di favorire le relazioni industriali del settore e un loro corretto sviluppo, le aziende con più di 25 dipendenti forniranno ogni anno in appositi incontri, per un esame congiunto, informazioni alle strutture sindacali territoriali con l'intervento delle R.S.A./R.S.U. sull'andamento dell'attività aziendale, sugli aspetti di tenuta e ampliamento occupazionale e sulla professionalità dei lavoratori.

Costituzione dell'Osservatorio nazionale

1) Le parti convengono di costituire l'Osservatorio nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

2) L'Osservatorio è composto in misura paritetica da 3 rappresentanti dei datori di lavoro e da 3 rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

3) L'Osservatorio ha il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle autoscuole, scuole nautiche e degli studi di consulenza automobilistica al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

In particolare saranno oggetto di studio ed analisi e anche di ricerche specifiche le seguenti materie:

a) l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione alle implicazioni derivanti dall'evoluzione legislativa in materia di immatricolazioni e trasferimenti di proprietà dei veicoli; l'andamento dell'occupazione di genere con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 e loro successive modificazioni e integrazioni, l'applicazione nel settore dell'apprendistato professionalizzante;

b) i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza con riferimento al decreto legislativo n. 81/2008 (T.U. sulla sicurezza del lavoro);

c) la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. e R.S.U./R.S.A., eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare la disciplina contrattuale;

d) lo studio di nuove possibili forme organizzative del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e rendere più efficace la formazione dei lavoratori;

e) la raccolta degli elementi per valutare ed analizzare le materie dell'orario di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

4) L'Osservatorio definisce i propri programmi di lavoro impiegando le risorse esistenti nelle strutture delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo e potrà avvalersi di collaborazioni per particolari programmi di ricerca previa decisioni condivise tra le parti. Per questi compiti l'UNASCA e CONFARCA si faranno carico delle spese necessarie a garantire la funzionalità dell'Osservatorio medesimo.

5) Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio nazionale, le parti si confronteranno per valutare la possibilità di costituzione di Osservatori regionali e/o territoriali, con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio nazionale.

6) L'Osservatorio ha sede presso le Associazioni imprenditoriali che forniranno i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata da accordi fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti che costituiscono l'Osservatorio.

Costituzione dell'Ente bilaterale

1) Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali per la categoria attraverso una crescita qualificata della bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Ente bilaterale nazionale per il settore delle autoscuole, delle scuole nautiche, degli studi di consulenza automobilistica e nautica. Gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'Ente bilaterale nazionale saranno definiti dalle parti entro il 30 giugno 2011.

2) Le attività dell'Ente saranno finanziate da un contributo a carico delle aziende, avente decorrenza dal 1° gennaio 2012, pari a 1 euro mensile per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova.

3) Le parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo pari a euro 1 lordi per 12 mensilità a carico delle aziende.

4) Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 3 lordi mensili per 12 mensilità direttamente in busta paga.

5) Al fine di promuovere e diffondere le attività dell'ente si conviene che le società/aziende ricomprese nel campo di applicazione del presente c.c.n.l. devono necessariamente versare la quota fissata per ciascun dipendente, secondo gli accordi condivisi.

6) In caso di mancato versamento le società/aziende inadempienti, per poter fruire dei servizi previsti nell'ambito della bilateralità, dovranno versare in favore dell'ente un importo pari al doppio delle quote previste.

7) Nell'ambito delle proprie attività l'Ente promuoverà delle verifiche periodiche, finalizzate a tale rilevazione.

8) In relazione a quanto stabilito dalle parti, l'Ente provvederà ad assicurare la stampa, anche in formato on line, del testo contrattuale coordinato. A far data dal 1° settembre 2021 si conviene di adeguare la quota da versare in favore di ciascun dipendente a 2 euro.

9) 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.

R.S.A./R.S.U.

Le parti riconoscono la disciplina del presente articolo secondo le indicazioni contenute nel Protocollo sulla rappresentanza sottoscritto il 26 novembre 2015 da Confcommercio, CGIL, CISL e UIL.

Le parti confermano la regolamentazione come di seguito indicata e concordano che procederanno ad adeguamenti normativi qualora lo decidessero a livello Confederale.

Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 121 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 121 dipendenti.

In ambito territoriale si potranno costituire R.S.U. raggruppando le diverse realtà produttive presenti secondo i parametri suddetti.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Livello nazionale

UNASCA, CONFARCA e le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. si incontreranno a livello nazionale nel 1° quadrimestre di ciascun anno, ovvero a richiesta di una delle parti contraenti, per esaminare:

- a) i temi legislativi nazionali e comunitari relativi sia all'attività delle imprese del settore, sia per quanto riguarda le tematiche attinenti alla materia del lavoro;
- b) gli aspetti della sicurezza e della educazione della circolazione delle persone e delle merci, con particolare riferimento alle tecnologie di salvaguardia dell'ambiente;
- c) i processi di formazione professionale e le modalità di utilizzo delle opportunità offerte dall'Ente bilaterale;
- d) l'attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, nonché di ogni normativa tesa a garantire un'effettiva parità uomo-donna, superando ogni discriminazione sia per quanto concerne l'accesso al lavoro che gli avanzamenti professionali;
- e) eventuali progetti in materia di previdenza negoziale complementare integrativa, assistenza sanitaria e welfare integrativo che possono interessare il settore;
- f) i dati globali occupazionali riferiti ai settori e le informazioni/previsioni circa la tenuta e lo sviluppo dell'occupazione, le condizioni di impiego e di lavoro, il tutto articolato oltre che su base territoriale anche per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e l'arricchimento delle professionalità dei lavoratori già esistenti in ambito territoriale e aziendale.

A livello regionale, con la stessa scadenza prevista per il livello nazionale, su richiesta di una delle parti, potranno svolgersi analoghe riunioni aventi per oggetto le stesse materie di cui al livello nazionale con esclusivo riferimento alla realtà locale.

Resta inteso che, al fine di favorire le relazioni sindacali del settore e un loro corretto sviluppo, aziende con più di 25 dipendenti forniranno ogni anno in appositi incontri, per un esame congiunto, informazioni alle

strutture sindacali territoriali con l'intervento delle R.S.U./R.S.A. sull'andamento dell'attività aziendale, sugli aspetti di stabilità e di sviluppo occupazionale e sulla professionalità dei lavoratori.

Art. 3 (Sicurezza sul lavoro)

1. In conformità a quanto previsto dalla legislazione in tema di sicurezza sul lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere periodicamente ad una verifica congiunta al fine di monitorare la situazione afferente la tutela della salute e della sicurezza del lavoro, nonché la nomina dei rappresentanti per la sicurezza di cui agli artt. 47 e ss. del decreto legislativo n. 81/2008.

2. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata, oltre che dalle norme di cui al precedente comma, dagli accordi interconfederali vigenti in materia.

3. In riferimento anche a quanto definito con l'adozione del Protocollo condiviso, Protocollo di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore, Le PARTI svolgeranno, anche nell'ambito dell'Ente bilaterale, periodiche sessioni, con cadenza semestrale, dedicate non solo all'andamento della pandemia, ma anche ad una valutazione congiunta di quanto necessario promuovere, anche sul piano formativo, al fine di assicurare adeguate ed efficaci politiche prevenzionali in materia.

A tal proposito le Associazioni di categoria forniranno all'ente medesimo, con cadenza semestrale, i dati relativi agli eventi infortunistici rilevati nel settore, con particolare riferimento alle attività svolte su strada.

In particolare, nell'ambito delle attività svolte dall'Ente saranno promossi processi formativi ed informativi volti a prevenire il rischio da investimento, per i lavoratori interessati.

Art. 4 (Assunzione)

A. 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. n. 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, alla polizza sanitaria di settore ed al Fondo di previdenza integrativa di riferimento.
- 14) E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

B. 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.

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

D. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 43 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.

E. 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.

F. Il mantenimento della normativa di cui all'art. 18, legge n. 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 cod. civ. Le parti concordano altresì di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18, legge n. 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. n. 104/2022.

Art. 5 (Periodo di prova)

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per i quadri;

- 4 mesi per gli impiegati di 5° livello nonché per il personale da adibire all'attività di insegnante o di istruttore di guida o di nautica;

- 3 mesi per gli impiegati del 4°, 3° e 2° livello.

Resta fermo il periodo di 10 giorni lavorativi per i lavoratori del 1° livello.

2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 4.

3. 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.

4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere esercitata da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

5. Qualora la risoluzione avvenga durante il periodo di prova al lavoratore 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.

6. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, da comunicarsi con almeno dieci giorni di anticipo a mezzo raccomandata A/R, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio ad ogni altro effetto contrattuale.

7. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda.

Art. 6 (Classificazione del personale)

Premessa

Le parti, al fine di armonizzare le figure professionali con le modifiche normative e del mercato del lavoro intervenute negli ultimi anni, concordano che le modifiche introdotte nella classificazione del personale con

il presente accordo di rinnovo si applicheranno esclusivamente nei confronti dei lavoratori assunti dal 1° gennaio 2017.

In particolare, i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2017 nella qualifica di insegnante-istruttore di autoscuola per conducenti professionali saranno inquadrati per i primi 18 mesi al 4° livello.

1. Ai dipendenti classificati come quadri spetta un'indennità di funzione pari a euro 25,82 mensili lorde per quattordici mensilità.

Quadri

Appartengono a questo livello i quadri di cui alla legge n. 190/1985 che esplicano funzioni direttive con ampia discrezionalità, autonomia di poteri e facoltà decisionali nell'ambito degli obiettivi fissati dalla proprietà aziendale, in possesso di approfondite conoscenze tecno-specialistiche integrate da notevole esperienza.

Profili esplicativi

- Responsabile di Centro di istruzione automobilistica in possesso delle prescritte abilitazioni di cui al D.M. 17 maggio 1995, n. 317;
- Responsabile di unità operativa;
- Responsabile dei servizi amministrativi e contabili.

5° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi che nell'ambito delle direttive aziendali svolgono funzioni di concetto richiedenti notevole esperienza maturata nell'ambito aziendale o conoscenze equivalenti, con piena responsabilità del proprio settore e con autonomia gestionale e decisionale, anche nei rapporti con la clientela.

Profili esemplificativi

- Responsabile di Centro di istruzione automobilistica in possesso delle prescritte abilitazioni di cui al D.M. 17 maggio 1995, n. 317;
- Responsabile di sistemi informatici, gestione programmi;
- Responsabile didattico in possesso dei requisiti di cui all'art. 123 del Codice della strada;
- Insegnante-Istruttore di autoscuola per conducenti professionali;
- Capo ufficio contabilità;
- Capo ufficio gestione pratiche automobilistiche.

4° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono funzioni di concetto tecnico-amministrative, con conoscenze derivanti da preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica e con autonomia di iniziativa nei limiti di direttive aziendali prestabilite.

Profili esemplificativi

- Istruttore di guida nel caso svolgano l'attività prevalente su veicoli superiori alle 3,5 t per quanto riguarda il trasporto merci ed autobus, in percorsi finalizzati all'ottenimento delle patenti professionali o della Carta di qualificazione del conducente;
- Istruttore di scuola nautica;
- Impiegato di concetto responsabile per l'istruzione delle pratiche di settore trasporto merci;
- Addetto alla contabilità - P.R.A. internazionali - Patenti C.A.P. - A.D.R. Attestati professionali;
- Responsabile C.E.D.

3° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive richiedenti conoscenze teorico-pratiche, acquisibili mediante addestramento professionale ed esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti.

Profili esemplificativi

- Insegnante di autoscuola o di scuola nautica.

2° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive.

Profili esemplificativi

- Responsabile di segreteria;
- Istruttore di guida o nautica;
- Impiegato addetto all'espletamento delle formalità di trasporto merci;
- Impiegato addetto alla contabilità, e/o addetto ai sistemi informatici.

1° livello

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono mansioni per le quali si chiede il possesso di semplici capacità pratiche.

Profili esemplificativi

- Fattorino;
- Addetto alle pulizie;
- Usciere.

Art. 7 (Mutamento di mansioni)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi tabellari e dalla indennità di contingenza dei due livelli.
3. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni dei livelli Quadri e 5° e di due mesi nel disimpegno di mansioni degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, gravidanza, aspettativa, eccetera, nel qual caso spetterà al lavoratore, per il periodo della sostituzione, lo stipendio e la contingenza del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Art. 8 (Cumulo di mansioni)

1. Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.
2. Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.
3. Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

Art. 9 (Orario di lavoro normale settimanale)

1. La durata dell'orario normale del lavoro effettivo è di 39 ore settimanali e potrà essere ripartito su 5 a 6 giorni a seconda della natura dell'attività dell'azienda e delle mansioni del lavoratore. Ai lavoratori il cui orario normale è ripartito su 5 giorni si applica il divisore mensile di un ventiduesimo; ai lavoratori il cui orario normale di lavoro è ripartito su 6 giorni si applica il divisore mensile di un ventiseiesimo.

2. Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comprensiva dell'orario normale contrattuale e dell'orario straordinario), ferma restando la durata media di 48 ore ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, non può superare le 57 ore settimanali ed il periodo di cui all'art. 3, comma 2 del decreto legislativo n. 66/2003 pari a 4 mesi.

3. La prestazione di lavoro giornaliera sarà compresa in un nastro lavorativo di durata non superiore alle 12 ore giornaliere per la generalità dei dipendenti, che potrà essere superato per gli istruttori di guida.

4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, comprese le eventuali ore di inoperosità.

5. Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di intervallo non retribuita per la consumazione del pasto.

6. Gli impiegati addetti ai videoterminali non potranno essere adibiti all'uso dei medesimi per più di cinque ore giornaliere. In conformità all'art. 175 del decreto legislativo n. 81/2008, il lavoratore addetto ai videoterminali, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive per tutta la settimana lavorativa, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività. La durata di tali interruzioni dovrà essere pari a venti minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

Art. 10 (Riposo settimanale)

Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

Art. 11 (Giorni festivi)

1. Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio) D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792;

3) Lunedì dopo Pasqua (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) S. Natale (25 dicembre);

11) S. Stefano (26 dicembre);

12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno S. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono).

2. Fermo restando il minimo di 12 festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra.

3. Le parti si danno atto che l'adozione della settimana corta non comporta ad alcun effetto che il sabato venga considerato giornata festiva.

4. Per le festività di cui al punto b) cadenti di sabato o di domenica o in altre festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata ai sensi del comma 1 del successivo art. 12.

Art. 12 (Festività sopresse)

1. Quattro gruppi di otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977, verranno fruiti dal lavoratore in ragione d'anno (1° gennaio - 31 dicembre).
2. Potranno essere stabilite diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.
3. I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di gennaio successivo.

Si precisa che le quattro giornate di riposo da utilizzare nell'anno solare, secondo quanto fissato dalla L. n. 937/1977 potranno essere fruiti anche in modalità intera, su richiesta del dipendente.

Soppressione del 4 novembre dai giorni festivi

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente rinnovo è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a € 3 mensili al IV livello da riparametrare come da tabella seguente. Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di agosto 2013, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.

<i>Livelli</i>	<i>Elemento distinto della retribuzione €</i>
Quadro	4,44
V	3,47
IV	3,00
III	2,78
II	2,64
I	2,22

Art. 13 (Retribuzione)

1. La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:
 - 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
 - 2) aumenti periodici di anzianità maturati ai sensi dell'art. 16;
 - 3) eventuali aumenti di merito o superminimi;
 - 4) indennità di contingenza;
 - 5) indennità di funzione per i quadri.
2. Non fanno parte della retribuzione, i rimborsi spese e le indennità di cui agli artt. 13 e 31 e qualunque altra indennità avente carattere risarcitorio.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22, per i lavoratori il cui orario normale è ripartito su 5 giorni, o per 26, in caso di lavoratori il cui orario normale di lavoro è ripartito su 6 giorni. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 170.
4. Gli importi mensili dell'ex indennità di contingenza sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Euro</i>
----------------	-------------

Quadri	452,81
5°	445,84
4°	442,41
3°	439,83
2°	439,83
1°	437,56

Art. 14 (Indennità di cassa)

1. Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 5% del minimo tabellare mensile.
2. Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.
3. Tale indennità non concorre al computo del t.f.r., nonché della tredicesima e quattordicesima mensilità e degli altri istituti contrattuali.

Art. 15 (Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo - Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali)

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali.
2. E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22 alle 6.
3. E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternativi.
4. E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.
5. Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 12:
 - lavoro notturno: maggiorazione del 20%;
 - lavoro domenicale con riposo compensativo:
 - a) diurno: maggiorazione 20%;
 - b) notturno: maggiorazione 50%;
 - lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato, nell'ambito dell'orario normale): maggiorazione 50%;
 - al lavoro notturno svolto dall'istruttore di guida si applica la maggiorazione del 10%. Al lavoro straordinario feriale notturno svolto dallo stesso lavoratore si applica la maggiorazione del 40%.

Art. 16 (Lavoro straordinario e banca ore)

1. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale.

2. Il lavoratore, se necessario, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra dette, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi d'impedimento.
3. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite settimanale previsto dall'art. 8, comma 1.
4. E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica. E' altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui alla lettera b) dell'art. 10.
5. E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6.
6. Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 12:
La maggiorazione dovuta sulle prime quattro ore settimanali di lavoro straordinario feriale diurno è pari a:
 - 1^a ora 15%;
 - 2^a ora 15%;
 - 3^a ora 25%;
 - 4^a ora 30%;
 - lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 30%;
 - lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 55%;
 - lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 55%;
 - lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 80%.
7. Le suddette percentuali, come quelle dell'art. 14, non sono cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.
8. La differenza tra le ore di lavoro totale effettivo e l'orario contrattuale definito più l'eventuale lavoro straordinario, in ragione di 20 ore mensili, può essere recuperata con riposi compensativi nell'arco di 6 mesi. La decisione del pagamento o del recupero deve avvenire, tenendo conto delle esigenze aziendali e di quelle del lavoratore, entro il mese ed il pagamento deve essere eseguito entro il mese successivo.
9. Nelle aziende con orario settimanale distribuito su 5 giorni lavorativi, il lavoro prestato nella giornata del sabato sarà considerato straordinario feriale diurno con la maggiorazione del 40%.
10. Le ore straordinarie effettuabili annualmente non possono superare le 230 ore annue "pro-capite".
11. Per le ore straordinarie che superino le 230 fino al raggiungimento delle 300 ore annue, il lavoratore, potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di permessi compensativi.
12. Le ore accantonate saranno richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi anche a gruppi di 4 o 8 ore.
13. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla funzione, deve essere reso possibile compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
14. Le ore non godute come permessi compensativi dovranno essere retribuite alla fine di ogni anno.
15. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario verranno comunque pagate con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione lavorativa.

Art. 17 (Aumenti periodici di anzianità)

1. Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.
2. L'importo degli scatti è il seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Euro</i>
Quadri	23,76
5°	18,59
4°	16,01
3°	14,98
2°	14,46
1°	12,39

3. Gli aumenti periodici di anzianità non potranno essere assorbiti dai precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.
4. Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
5. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini della individuazione del numero di scatti, o frazioni di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.
6. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

Art. 18 (Tredicesima mensilità)

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di dicembre, determinata in base alle voci previste dall'art. 13. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova.
Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
3. La 13^a mensilità va computata agli effetti del t.f.r. e della indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 19 (Quattordicesima mensilità)

1. L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dall'art. 13.
2. La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

3. La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 20 (Assenze, permessi e congedo matrimoniale)

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. Le aziende concederanno i permessi richiesti a causa di grave lutto familiare (decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli ed altri familiari conviventi con il lavoratore) e saranno tenute (sempreché il lutto familiare non intervenga in periodo di ferie, malattia o infortunio del lavoratore) a retribuirli per il minimo di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 giorni nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

4. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 76/2016 le previsioni del presente comma si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 21 (Diritto allo studio dei lavoratori studenti)

1. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per il solo giorno d'esame con presentazione delle relative certificazioni. Tali permessi non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti per la preparazione degli esami.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Art. 22 (Ferie)

1) I lavoratori sono tenuti a fruire di massima entro il 31 dicembre di ogni anno delle ferie e delle festività sopresse maturate nell'anno; qualora per esigenze tecnico organizzative dell'azienda il lavoratore non riuscisse a fruire entro l'anno di tutte le ferie e le ex festività maturate, le ferie e le ex festività residue dovranno essere usufruite dal lavoratore immancabilmente entro il 30 aprile dell'anno successivo; al lavoratore che per sua responsabilità non usufruisca delle medesime entro il suddetto termine, le ferie residue saranno assegnate d'ufficio dall'azienda in modo da essere godute entro il 30 giugno dello stesso anno.

2) Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 o a 26 giorni lavorativi, a seconda che l'orario di lavoro sia ripartito su 5 o 6 giorni lavorativi, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

3) La determinazione dei periodi di cui sopra ha tenuto conto dell'adozione della settimana corta e pertanto la giornata del sabato non potrà essere considerata come ferie.

4) Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

5) Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore nel caso che le ferie siano interamente usufruite e al secondo decimale superiore nel caso di pagamento per cessazione di rapporto. Il periodo di prova va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

6) La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse od alla indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

- 7) Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
- 8) L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.
- 9) Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 15 giorni che mediante accordo fra le parti potranno essere divise in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.
- 10) L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.
- 11) In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese (comprovate documentariamente) derivategli dall'interruzione o dallo spostamento.
- 12) Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
- 13) Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.

Art. 23 (Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo)

A) MALATTIA

1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa, occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.
2. L'assenza dal lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento.
3. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del rilascio.
4. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio coincidesse con una domenica o una festività il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.
5. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.
6. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste.
7. I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:
 - 1) per 8 mesi se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
 - 2) per 12 mesi se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.
8. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per Tbc, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma e di 30 mesi per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 mesi o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.
9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

10. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo t.f.r. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto, per il periodo successivo all'aspettativa, rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del t.f.r.

B) INFORTUNIO SUL LAVORO

Disposizioni normative

1. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

2. Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di prevenzione e soccorso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547).

3. Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica Sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

4. Per le certificazioni mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse disposizioni previste alla lettera A), commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.

5. Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di computo previsti dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.

7. Il personale impiegatizio che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dall'ufficio e non è obbligatoriamente assicurato all'INAIL deve essere altrimenti assicurato, a spese dell'azienda, con i seguenti massimali:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;
- per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

8. Per la conservazione del posto di lavoro per invalidità temporanea, valgono le disposizioni dei commi 5 e 6 qui sopra riportati.

C) MALATTIE PROFESSIONALI

1. In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124).

D) MALATTIA ED INFORTUNIO SUL LAVORO

Disposizioni normative comuni

1. Per quanto riguarda il computo delle assenze si richiama l'art. 5 della legge n. 300/1970, nonché la legge n. 638/1983 e le relative disposizioni di attuazione.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle seguenti fasce orarie:

- dalle ore 10 alle ore 12;
- dalle ore 17 alle ore 19;

in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo. Vengono fatte salve eventuali variazioni disposte a livello nazionale o territoriale dalle competenti autorità.

3. Ogni mutamento d'indirizzo all'inizio o durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

4. Il lavoratore, che per i motivi giustificativi previsti dall'INPS abbia necessità di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie sopra previste è tenuto, salvo giustificato impedimento, a darne preventiva comunicazione all'azienda.

5. Il lavoratore che, salvo i casi previsti dal precedente comma 4, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie indicate, incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, salva l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari.

6. Al termine del periodo di assenza il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

7. Per l'assistenza di malattia e infortunio sul lavoro a favore del prestatore d'opera si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti.

Disposizioni economiche comuni

1. Ai lavoratori non in prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8, lettera A) del presente articolo, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:

1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

2. il trattamento sopra stabilito non si cumula con le indennità dovute dall'INPS e dall'INAIL ma le integra per differenza, nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, nel rispetto dei criteri avanti dettati.

3. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente alla normale retribuzione globale mensile aumentata figurativamente dall'incidenza contributiva a carico del dipendente.

4. La parte di indennità afferente compensi retributivi supplementari alla normale retribuzione mensile (lavoro straordinario, festività cadenti di sabato e/o domenica, ecc.) che in forza delle normative in vigore rientrano nella base di calcolo, resterà al lavoratore in aggiunta al trattamento stesso.

5. La parte di indennità afferente ai ratei di 13^a e 14^a mensilità, e ove trattasi di indennità INAIL anche quella afferente le ferie, sarà trattenuta dall'azienda all'atto del loro pagamento e/o fruizione.

6. Resta inteso che qualora la parte d'indennità dovuta dall'INPS o dall'INAIL utilizzata per determinare le quote d'integrazione sia maggiore del trattamento previsto dal presente articolo, l'intera indennità risulterà acquisita dal lavoratore e da parte dell'azienda non si farà luogo né a pagamenti né a ritenute.

7. In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS e/o per l'INAIL.

8. In caso di infortunio sul lavoro all'azienda che non si avvalga del sistema di compensazione diretta con l'Istituto assicuratore, è data facoltà di recuperare l'anticipazione corrisposta, in occasione del secondo periodo di retribuzione mensile successivo a quello in cui la medesima è avvenuta, ovvero al momento della liquidazione da parte dell'Istituto assicuratore. A richiesta il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda il prospetto di liquidazione dell'indennità rilasciatogli dall'INAIL.

E) TOSSICODIPENDENZA

1. 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 è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.

2. 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.

3. 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.

4. 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, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici 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. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute di terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

6. 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 riabilitativo e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e retributive è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a diciotto mesi.

7. 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.

8. 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.

9. 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 già adeguate alla condizione dello stesso.

10. Saranno garantite, con riferimento alla legge n. 162/1990, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

11. 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.

12. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi della vigente normativa.

13. 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.

14. 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 comporti rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

15. In applicazione della legge n. 135/1990, le aziende si impegnano a non effettuare sui personali accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna 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.

16. 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.

17. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

18. Per i lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

F) ETILISMO

1. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i Servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-

riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

2. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

3. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto, durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

4. Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 24 (Tutela della genitorialità)

1. 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 marzo 2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

2. 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 a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

3. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

4. I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

5. Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 10 giorni, ridotto a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

6. Ai sensi dell'art. 34, D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il congedo parentale da diritto ad un'indennità, a carico dell'INPS, pari al ... del 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa fino al compimento del 6° anno del bambino. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

7. Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro l'8°, 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 bambino attraverso certificazione medica.

8. L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.

9. 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.

10. L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.

11. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto al tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

12. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende con più di 10 dipendenti accoglieranno, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di una sola trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore, in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

13. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

14. La lavoratrice potrà 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.

15. 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. ... "Contratti a termine".

Art. 25 (Volontariato)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle Organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendali.

2. A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

Art. 26 (Tutela delle persone diversamente abili)

1. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative 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, fruibile in misura continuativa frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, fino a 12 anni di vita del bambino, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Ai sensi dell'art. 34, D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il congedo parentale dà diritto ad una indennità, a carico dell'INPS, pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa il prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, di due ore di permesso giornaliero retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative 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.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204/1971, 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.

5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado diversamente abile, 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.

6. La persona diversamente abile maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui al comma 3 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.

7. 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 consentire il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.

8. 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.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla legge.

Art. 27 (Servizio militare)

1. In caso di richiamo alle armi si applicano le norme di legge al momento in vigore ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

2. Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere il servizio, non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

3. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 28 (Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti)

Diritti e doveri del lavoratore

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Provvedimenti disciplinari

2. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto nazionale di previdenza sociale;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.

3. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

4. A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze.

2) Il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;

- del lavoratore che arrechi danno per incuria al veicolo affidatogli o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;

- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;

- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

3) Il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

5. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

6. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

7. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli precedentemente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dovrà essere notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

8. Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9. La sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale sia 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 e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

11. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

12. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

13. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Licenziamenti

14. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del codice civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 e, per le imprese artigiane, dagli accordi interconfederali in materia.

15. Il licenziamento è altresì previsto nell'ipotesi di cui all'art. 8 del D.M. 17 maggio 1995, n. 317 e all'art. 123 del Codice della strada.

16. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modifiche.

17. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7.

18. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 maggio 2001, n. 151.

Art. 29 (Responsabilità dell'istruttore di guida)

1. L'istruttore è responsabile del veicolo affidatogli rispondendo degli eventuali danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.
2. L'istruttore è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
3. Quando azienda e lavoratore siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo, compreso quello dell'assistenza legale, è a carico dell'azienda.
4. A scampo di ogni responsabilità l'istruttore di guida, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda.
5. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo l'istruttore deve prendere tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo.

Art. 30 (Ritiro patente)

1. L'istruttore 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 sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'istruttore durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'istruttore 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'istruttore verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 34, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 31 (Manutenzione veicoli)

1. L'istruttore deve curare la piccola manutenzione dei veicoli affidatigli per conservare gli stessi in buono stato di funzionamento. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.
2. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 32 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

- 1) Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:
 - a) mesi 4 (quattro) per i quadri intermedi;
 - b) mesi 2 (due) per tutti gli altri lavoratori.
- 2) Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese.
- 3) Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
- 4) 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.
- 5) 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 prestato.
- 6) Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.
- 7) 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.

8) Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore. Anche le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 33 (Cessazione del rapporto di lavoro, liquidazione competenze e t.f.r.)

1. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro (artt. 6 e 12, legge 10 gennaio 1935, n. 112) l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutogli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

2. Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

3. L'azienda, a richiesta del lavoratore, rilascerà un certificato attestante le mansioni svolte.

4. Entro 10 giorni dalla data di cessazione del rapporto, se intervenuta non oltre il giorno 14 del mese, e se posteriore, entro il giorno 10 del mese successivo, l'azienda corrisponderà al lavoratore, le competenze di fine rapporto.

5. Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle competenze di fine rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore, nonostante eventuali contestazioni in corso, le competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.

6. L'azienda rilascerà, inoltre, al lavoratore entro i termini di cui sopra un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti paga, con l'indicazione particolareggiata delle competenze spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

7. Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

8. La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del t.f.r. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- contingenza;
- 13^a e 14^a mensilità;
- indennità di funzione per i quadri;
- qualsiasi importo erogato in maniera fissa e continuativa.

Art. 34 (Indennità in caso di morte)

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 32 e 33 saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'art. 2122 cod. civ., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 35 (Previdenza complementare)

1. Le parti confermano che il Fondo pensione PREVILOG (Fondo pensione complementare per i lavoratori della logistica) di cui all'accordo istitutivo del 21 febbraio 2007 rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del presente c.c.n.l.

Il contributo a carico dell'azienda e del lavoratore da destinare a tale Fondo è pari per entrambi all'1% della retribuzione di cui all'art. 16 del presente c.c.n.l. Resta comunque salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore.

2. Ai sensi del D.Lgs. n. 252/2005 l'obbligo contributivo a carico delle aziende scatta solamente se il lavoratore decide di versare a PREVILOG, oltre al t.f.r., anche il contributo aggiuntivo a proprio carico. Nessun contributo è dovuto dall'azienda nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma pensionistica diversa da PREVILOG.

A decorrere dal 1° marzo 2014 il contributo a carico dell'azienda da destinare a PREVILOG sarà pari all'1,50% della retribuzione di cui all'art. 16 del presente c.c.n.l.. Resta comunque salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore all'1%.

Nel confermare l'accordo del 25 gennaio 2017, con il quale le parti hanno convenuto di aderire al Fondo PRIAMO, si istituisce la quota contrattuale in favore di tutti i lavoratori del settore pari all'1%, che per i dipendenti iscritti incrementa la quota già fissata all'1,50%. Resta comunque salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore.

Art. 36 (Contrattazione)

Contrattazione nazionale

Le parti, al fine di recepire l'accordo interconfederale sottoscritto tra Confcommercio, imprese per l'Italia e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016, per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale, concordano di includerne i contenuti in sede di stesura dell'articolato contrattuale, che verrà effettuata entro il primo semestre dell'anno 2017.

In tale ottica, condividono che il contratto nazionale è da tempo uno strumento in grado di coniugare esigenze organizzative e flessibilità per le imprese di tutte le dimensioni, con tutele collettive e un significativo welfare integrativo per tutti i dipendenti.

Il c.c.n.l., che avrà durata quadriennale, pertanto, non si limita a stabilire i trattamenti retributivi minimi, ma è anche sede per concordare previsioni in materia di flessibilità e produttività immediatamente esigibili per le aziende, adeguabili all'evoluzione del quadro organizzativo, normativo ed economico e dare certezze al mondo del lavoro rispondendo a nuovi bisogni.

Per gli aumenti retributivi, il c.c.n.l. prenderà a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.

Secondo livello di contrattazione

Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente c.c.n.l.

Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del c.c.n.l.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge vigenti in materia.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il t.f.r. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate 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, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per l'accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 15 dipendenti con le R.S.U./R.S.A. assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente contratto le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

In presenza di erogazioni a titolo di salario di produttività concordata a livello territoriale, per la vigenza del presente c.c.n.l. non potranno essere presentate piattaforme aziendali per lo stesso titolo.

La contrattazione aziendale di secondo livello, dove realizzata, sostituirà la contrattazione territoriale.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti valuteranno preventivamente le condizioni del comparto nel territorio.

La contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità ed i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di attività.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali ed aziendali a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

Per gli eventuali premi e indennità aziendali comunque denominati, non previsti dal c.c.n.l., espressi in tutto o in parte in percentuale, le percentuali stesse dovranno essere ricalcolate in relazione alle variazioni apportate ai minimi tabellari cosicché la misura in cifra non risulti variata.

Art. 37 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)

1. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

2. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 38 (Sostituzione degli usi)

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

Art. 39 (Diritti sindacali)

Fermo restando le disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, per le imprese con meno di 15 dipendenti si conviene quanto segue:

1. Nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti saranno concessi a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dall'orario di lavoro per le quali le imprese forniranno l'uso dei locali, compatibilmente con le disponibilità aziendali.

2. Presso le predette unità produttive è eletto un delegato d'impresa in rappresentanza dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro.

3. Compito fondamentale del delegato d'impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

4. Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta al delegato d'impresa:

1) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

2) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative;

3) esaminare con il datore di lavoro anche preventivamente e al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni aziendali, la programmazione delle ferie disposta dall'azienda tenuto conto dei desideri espressi dai lavoratori, la distribuzione del normale orario di lavoro.

Contributi sindacali

1. Le aziende provvederanno a trattenere sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta, mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'Organizzazione sindacale dal lavoratore stesso indicata.

2. La delega datata e sottoscritta dal lavoratore dovrà indicare il mese di decorrenza e l'importo della trattenuta che non potrà essere inferiore all'1% del minimo tabellare più la ex indennità di contingenza.

3. Anche la revoca della delega dovrà essere redatta per iscritto ed indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

4. I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dalle aziende all'Organizzazione indicata dal lavoratore, con le modalità precisate nella delega.

Art. 40 (Formazione continua)

1. Le parti individuano in FORTE (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua del terziario) il fondo di riferimento per le imprese del settore per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

2. Le parti ribadiscono l'efficacia del Protocollo sulla formazione continua dalle stesse siglato il 28 luglio 2009, che viene allegato al presente c.c.n.l.

Le parti, nel confermare in FORTE (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua del terziario) il fondo di riferimento per le imprese del settore per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, promuoveranno la sottoscrizione di uno specifico protocollo nazionale, da definirsi entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo, finalizzato all'adozione di linee-guida in materia.

Capitolo II

MERCATO DEL LAVORO

Testo del Capitolo II - Mercato del lavoro

Premessa

Le parti prendono atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro. Convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale da promuovere è quella del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo di forme flessibili condivise di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente c.c.n.l. e degli accordi aziendali, dove previsti.

Nelle materie del presente articolo troveranno applicazioni i principi di cui alla legge n. 125/1991.

Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

- a. Contratti a termine;
- b. Lavoro a tempo parziale;
- c. Contratto di inserimento/reinserimento;
- d. Apprendistato professionalizzante;

e. Somministrazione a tempo determinato.

La somma delle singole tipologie di rapporto di lavoro con contratti atipici (a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato) regolamentate dal presente articolo non potrà superare di norma il 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle imprese.

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori assunti con forme contrattuali sopra elencate ad esclusione dei lavoratori somministrati per i quali, agli effetti della legge n. 300/1970, è fatto salvo il diritto di esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale, dipendente dell'utilizzatore.

Art. 41 (Contratti a tempo determinato)

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

2. E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previste dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

2-bis. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato acausale nel limite massimo di 12 mesi, anche per effetto di una successione di contratti a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Il termine del contratto a tempo determinato può avere una durata superiore, non eccedente i 24 mesi, con il consenso del lavoratore, solo in presenza delle condizioni elencate nei punti a) e b) del presente comma.

Il contratto può essere prorogato entro i primi 12 mesi e, successivamente, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

2-ter. Un ulteriore contratto a termine che ecceda il limite complessivo dei 24 mesi, può essere stipulato per una sola volta, previo accordo con le OO.SS., tra le stesse parti presso la DTL Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, per una durata non superiore ai 12 mesi e secondo le modalità previste dalla legge, alla presenza delle Organizzazioni sindacali.

2-quater. Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora vengano introdotte modifiche alla normativa di riferimento.

2-quinquies. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore, entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

2-sexies. Il contratto a tempo determinato non potrà risultare di durata inferiore a 60 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Indipendentemente dalla durata del contratto le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato sia full-time che part-time, in numero superiore al 20% dell'organico in forza a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. Al di fuori dai limiti percentuali e numerici previsti nel precedente comma, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita, secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

5. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui al comma 3 sono conteggiate le assunzioni a tempo determinato sia full-time che part-time, escluse le ipotesi previste nel precedente comma. La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che risultino iscritti nel libro unico del lavoro

all'atto della riattivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di unità si computano per intero.

6. Le assunzioni con contratto a termine verranno comunicate entro 10 giorni dalla loro stipulazione alle R.S.A./R.S.U. o, in assenza di queste, con le Organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto.

7. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratti a tempo determinato uguali o superiori a sei (6) mesi anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, hanno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato presso la stessa azienda, con le medesime condizioni lavorative e di inquadramento.

8. Il diritto di precedenza, con riferimento alla norma in materia, viene espressamente richiamato nella lettera di assunzione.

9. Detto diritto di precedenza si estingue entro i 18 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, in tal senso, la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

10. Per le lavoratrici il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

11. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi.

12. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su salute/sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici, nonché, sul processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate, anche al fine di aumentarne la qualificazione.

13. I lavoratori assunti a tempo determinato termine vengono informati circa l'eventuale sussistenza di posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili.

14. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 60 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più, eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuate di lavoro.

15. La durata dell'eventuale periodo di prova è pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo determinato e sarà considerato assolto in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

16. Il periodo di lavoro prestato è valido ai fini del computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compreso in caso di passaggio a tempo indeterminato.

17. Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii.

18. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi.

19. L'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata pari o inferiore a 6 mesi e in 20 giorni in caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine.

Art. 42 (Lavoro a tempo parziale)

Le parti convengono di rendere stabile, per le tipologie di lavoro indicate dall'art. 41, comma 5-bis del c.c.n.l., la possibilità di contratti part-time con durata minima di 5 ore di prestazione settimanale.

A decorrere dal presente rinnovo, la maggiorazione del 18% sul lavoro supplementare di cui al comma 11 del suddetto articolo si applica dalla seconda ora settimanale di lavoro supplementare.

1. 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.

2. La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente o nel c.d. modo misto.

3. 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.

4. La durata del lavoro a tempo parziale si determina in riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.

5. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, la durata della prestazione che di norma non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti dal c.c.n.l. per il rapporto a tempo pieno.

6. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, ad eccezione del personale con qualifica di insegnante-istruttore con il consenso dello stesso tenendo conto anche della eventuale necessità del lavoratore di svolgere un'altra attività lavorativa.

7. Al fine di incrementare lo sviluppo del lavoro dipendente e favorire la corretta applicazione delle norme contrattuali, le parti convengono che, per il personale con qualifica di insegnante o di istruttore assunto con contratto a tempo parziale, la durata minima della prestazione settimanale potrà essere pari a 5 ore. Tale facoltà riguarderà le seguenti tipologie di lavoratori:

a) Lavoratori studenti;

b) Lavoratori con altro rapporto di lavoro in essere nei casi consentiti dalle norme di legge in vigore;

c) Pensionati;

d) Titolari di reddito di impresa nei casi consentiti dalle norme di legge in vigore.

8. In occasione del rinnovo del presente c.c.n.l. le parti valuteranno la possibilità di rinnovare la suddetta disposizione anche alla luce delle verifiche che saranno effettuate annualmente all'interno dell'Ente bilaterale.

9. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

10. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione dovrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati.

11. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative avrà diritto alla trasformazione da full time a part-time chiunque sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie degenerative ingravescenti così come previsto per legge.

12. Avrà priorità nella trasformazione:

a) Il lavoratore che assista il coniuge, i figli o i genitori in caso di gravi patologie oncologiche o cronico degenerative ingravescenti o assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorative;

b) Il lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio portatore di handicap, documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno.

13. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto, ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

14. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

15. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge n. 297/1982.

16. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare.

17. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 30% della prestazione concordata e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali determinata nella misura del 18% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.

18. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nella fattispecie sotto esemplificate:

- a) necessità derivanti da incrementi temporanei dell'attività produttiva;
- b) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- c) concentrazione in ambito giornaliero di servizi in numero superiore alla normalità;
- d) servizi in orari scoperti dal personale a tempo pieno.

19. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

20. In caso di lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, su richiesta del lavoratore l'azienda potrà disporre l'eventuale consolidamento delle ore a tale titolo prestate.

21. Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, 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.

22. 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 2 giorni di calendario.

23. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata.

24. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità flessibili od elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

25. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di 'almeno 2 giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda, ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale mensile maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

26. È riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:

- a) assistenza di parenti di prima grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;

- b) assistenza di parenti di prima grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
- c) affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno;
- d) necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.

27. L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e flessibili.

In ottemperanza alle disposizioni legislative vigenti 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) esigenze di tutela della salute, in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale;
- e) NECESSITÀ di attendere ad altra attività lavorativa subordinate;
- f) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma prima, legge n. 300/1970.

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 dal comma a) al comma f).

28. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

29. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), in ogni caso è possibile l'assunzione a tempo parziale di due unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno ed indeterminato in atto nell'unità produttiva.

30. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge n. 300/1970 come unità a tempo pieno.

Art. 43 (Apprendistato professionalizzante)

La definizione dei profili formativi e le linee guida da adottarsi per la definizione del piano formativo individuale, di cui sarà data informazione alle OO.SS. competenti territorialmente, e correlato alla

professionalità da acquisire saranno oggetto di apposito protocollo tra le parti, da definirsi entro 6 mesi dalla firma del contratto.

Si conviene inoltre sull'opportunità di fare puntuale ricorso a questa tipologia contrattuale, attraverso accordi da stipulare nell'ambito di programmi condivisi di internalizzazione e potenziamento delle attività ritenute strategiche. A tal fine, le parti medesime potranno prevedere congiuntamente una specifica percentuale di utilizzo dei contratti, nell'ambito dei limiti più complessivi previsti per l'attivazione delle tipologie lavorative diverse da quelle a tempo indeterminato.

1. Le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

4. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

5. Disciplina del rapporto:

a. Per instaurare il rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione sulla base degli esiti della formazione aziendale o extraaziendale, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

b. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai e impiegati, dei livelli dal 5° al 1° e per tutte le relative mansioni.

c. Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

d. La durata massima del periodo dell'apprendistato professionalizzante è fissata in:

- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3°, 4° e 5°;

- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2°;

- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1°.

e. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

f. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

g. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

<i>Livelli</i>	<i>Durata Mesi</i>	<i>1° periodo Mesi</i>	<i>2° periodo Mesi</i>	<i>3° periodo Mesi</i>
1°	24	-	-	24
2°	36	-	24	12
3°	48	16	16	16
4°	48	16	16	16

5°	48	16	16	16
----	----	----	----	----

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

h. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

i. Agli apprendisti si applicano tutti gli istituti retributivi del livello a loro attribuito stabiliti dal presente c.c.n.l. ed a livello aziendale per i lavoratori a tempo indeterminato; sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.

j. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 23 del presente c.c.n.l.

k. L'azienda potrà procedere alla ulteriore assunzione di lavoratori apprendisti a condizione che sia mantenuto almeno il 60% del numero degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a due unità non confermate.

l. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Svolgimento della formazione:

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

b. ai fini del conseguimento della qualificazione vengono giudicate idonee alla formazione 120 ore medie annue retribuite, computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro. In caso di contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione non è riproporzionata;

c. per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite;

d. l'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne o interne all'azienda;

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

f. la funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

7. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/70, utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato.

Profili formativi

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni.

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 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 normativa 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 alle attività informatiche

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

4) 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

5) Delegato alla funzione di autenticatore

- Nozioni di Codice civile
- Nozioni di Codice penale
- Disciplina della documentazione amministrativa
- Cenni normative PRA e Nautica
- Responsabilità penale e civile

6) Insegnante di teoria

- Conoscenza della normativa del Codice della strada
- Psicologia dell'insegnante
- Elementi di comunicazione
- Conoscenza tecnica del veicolo (motori ed organi di comando)
- Elementi di primo soccorso
- Elementi di sicurezza stradale
- Normativa attività autoscuola
- Programmi formazione conducenti

7) Istruttore di guida

- Conoscenza della normativa del Codice della strada
- Psicologia del discente
- Elementi di comunicazione
- Attestato pratico alla guida
- Sicurezza nell'esercitazione
- Ecologia e economia della guida
- Gestione dello stress dell'allievo

8) Insegnante e istruttore per conducenti professionali

- Conoscenza della normativa sull'autotrasporto
- Elementi di sicurezza sul lavoro
- Controllo del veicolo in situazioni di emergenza
- Tecnica del trasporto merci
- Tecnica del trasporto passeggeri
- Analisi della circolazione e organizzazione della mobilità

9) Insegnante ed istruttore per veicoli a due ruote

- Psicologia e analisi comportamentale dell'adolescente
- Fisica e dinamica dei veicoli a due ruote
- La meccanica dei ciclomotori e dei motocicli
- Traumatologia e incidentalità legate ai veicoli a due ruote
- Dispositivi di sicurezza attiva, passiva e attrezzatura di protezione individuale

Dichiarazione congiunta

Le parti, nel condividere l'importanza del contratto di apprendistato ritenuto quale valido strumento di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e volendo valorizzare anche il contratto di apprendistato di I e II livello, concordano di costituire una Commissione per la definizione di una regolamentazione che tenga conto delle nuove disposizioni normative contenute negli artt. 41, comma 2, lett. a) e c), 45, comma 3 e 7 del D.Lgs. n. 81/2015. A tal fine la Commissione si riunirà entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, esaminando anche la tematica del diritto allo studio.

Art. 44 (Lavoro somministrato)

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.
2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 12 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 24 mesi incluso il primo contratto.
3. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

4. La somministrazione è ammessa nei limiti massimi dell'8% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione. In alternativa è consentita la stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato sino al limite di 5, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione, nonché i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

5. I casi ammessi sono:

- a. punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- b. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- c. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuativo e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico di servizio;
- d. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti e attrezzature del luogo di lavoro.

6. Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso.

7. L'azienda utilizzatrice informa la R.S.A., ovvero le R.S.U. se costituite, con cadenza annuale sul numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato a termine.

Art. 45 (Lavoro agile - Smart Working)

Definizione

1. Lo smart-working è una tipologia lavorativa introdotta al fine di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, e, conseguentemente, la produttività aziendale, attraverso il rafforzamento di misure volte a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

2. Tale tipologia lavorativa garantisce ai lavoratori interessati una maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui effettuare la prestazione lavorativa, nel quadro di un rapporto lavorativo basato su fiducia reciproca, condivisione degli obiettivi prefissati e riconoscimento dei risultati conseguiti, in un'ottica di affermazione della responsabilità etica e sociale dell'impresa.

Principi generali

1. Lo smart-working non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto il profilo normativo.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile, sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita.

3. Lo smart-working costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato che non modifica la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale. Il lavoratore resta in organico presso la propria unità produttiva ed organizzativa e continua ad essere assegnato presso la propria sede di lavoro.

4. La prestazione lavorativa potrà essere svolta, nelle giornate e fasce orarie prefissate, nei seguenti luoghi:

a) dalla propria residenza, da intendersi, anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore, diverso dalla sua abitazione abituale;

b) da altra sede aziendale, rispetto a quella di assegnazione.

Modalità di utilizzo

1. Potranno richiedere di accedere a tale tipologia lavorativa le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, con almeno due anni di anzianità aziendale, il cui profilo di appartenenza e le relative mansioni assegnate non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
2. L'adesione avviene esclusivamente su base volontaria, attraverso manifestazioni di interesse presentate a seguito della divulgazione di avvisi a cura della società, che dovranno indicare:
 - a) le principali caratteristiche dello smart-working;
 - b) la data di inizio e di fine della prestazione lavorativa;
 - c) eventuali sedi aziendali previste e le professionalità ricercate;
 - d) le modalità e i termini di presentazione della domanda di accesso.
4. L'adesione viene formalizzata con un accordo scritto tra società e lavoratrice/lavoratore, nel quale dovranno essere indicati:
 - a) le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti in tema di orario;
 - b) la durata del periodo fissato per lo svolgimento della prestazione e le eventuali sedi di lavoro utilizzabili;
 - c) gli strumenti informatici assegnati, le loro modalità di utilizzo;
 - d) i tempi di riposo del lavoratore nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
5. Entro 20 giorni successivi alla richiesta della lavoratrice/del lavoratore di partecipazione, la Società comunicherà agli interessati l'accoglimento o meno della richiesta.
6. Lo schema dell'accordo tra azienda e lavoratrice/lavoratore sarà oggetto di preventiva condivisione con le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l.

Diritto di priorità

Una quota dei posti disponibili sarà assegnata, in via prioritaria ai dipendenti con particolari situazioni personali, familiari o sanitari (disabilità, lavoratori fragili, stato di gravidanza, presenza di figli fino a 12 anni o di familiari in condizioni di disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati).

Orario di lavoro

1. La durata mensile, settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale sono quelle previste dal c.c.n.l. Lo smart-working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno e nei giorni feriali, privilegiando le seguenti fasce orarie: 9,45-12,45 e 15,00-16,00.
2. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra azienda e lavoratrice/lavoratore, tenuto conto delle reciproche esigenze.
3. Le lavoratrici ed i lavoratori che accederanno allo smart-working potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale per un minimo di 6 giornate al mese non frazionabili e, in accordo con il diretto responsabile, fino ad un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili.
4. La pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in smart-working nell'arco della settimana e dell'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata, dovrà essere definita fra dipendente e diretto responsabile e di norma, dovrà essere pianificata con cadenza mensile.
5. Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno.
6. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.
7. Il lavoratore potrà utilizzare tutti gli istituti (ferie, permessi, ecc.) disciplinati dal c.c.n.l., secondo le stesse modalità in vigore per i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa in modalità tradizionale

Recesso

1. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo previo preavviso di 20 giorni,

esclusivamente nei seguenti casi:

- a) assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato accordato lo smart-working;
- b) venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di smart-working e/o intervenute ragioni di carattere personale o familiare;
- c) mancato rispetto, reiterato nel tempo, di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte dell'azienda o della lavoratrice/ lavoratore.

Strumenti informatici

1. L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, sim dati per la connessione e Smartphone), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
2. La lavoratrice/il lavoratore utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. La lavoratrice/lavoratore sono tenuti ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working saranno comunicati al proprio Responsabile, con il quale potranno essere concordate modalità di completamento della prestazione.

Formazione

1. Prima dell'avvio dell'attività lavorativa sarà assicurata ai lavoratori interessati una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
2. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working le lavoratrici/i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti ai dipendenti.

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Preliminarmente all'avvio della fase sperimentale, sarà svolta una valutazione atta all'individuazione di eventuali profili di rischio connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, cui sarà data evidenza nel DVR aziendale.
2. Il datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa sugli eventuali rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working, ponendo in essere misure atte a prevenire il verificarsi di infortuni e l'insorgenza di malattie professionali, fornendo una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
3. Con cadenza almeno annuale, nell'ambito della riunione periodica, svolge con i R.L.S., una verifica circa gli eventuali rischi connessi alle modalità di tale prestazione lavorativa
4. Ogni semestre verrà fornito alle R.S.A./R.S.U. competenti un report con l'indicazione del numero degli smart worker presenti e del numero medio delle giornate effettuate.
5. Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente accordo si applica quanto previsto dalle norme in materia vigenti e dal c.c.n.l.

Diritti e doveri della lavoratrice/ lavoratore

1. Nello svolgimento della prestazione lavorativa il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede.
2. Il dipendente ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per il lavoratore che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale.
3. Al dipendente in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, dal c.c.n.l., nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Durata massima

Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile viene fissato al livello aziendale, con un limite non superabile di giorni 10 mensili.

Verifiche

Le parti svolgeranno apposite verifiche congiunte in materia, di norma con cadenza semestrale.

Art. 46 (Fondo EST)

A decorrere dal 1° gennaio 2018 le parti hanno individuato il Fondo EST come fondo di riferimento, integrativo rispetto alle prestazioni garantite dal SSN, al quale sono iscritti tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato. La contribuzione è pari ad € 15,00 mensili a carico dell'azienda ed € 2,00 mensili a carico del lavoratore. L'azienda che omette il versamento del contributo, è tenuta ad erogare al lavoratore un Elemento distintivo della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione globale di fatto.

Art. 47 (Permessi solidali)

Nella contrattazione di 2° livello potranno essere definite modalità di "donazione" di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. n. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

Art. 48 (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 e non è assoggettato ai limiti indicati all'art. 41 (ex art 38). 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. 24 fruizione oraria congedi parentali.

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 ad orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'impresa 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, l'impresa si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

Le parti, ritenendo inaccettabile ogni atto e comportamento che, nei luoghi di lavoro, si configuri come molestia o violenza, si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere tali comportamenti.

Entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo sarà avviato un confronto al fine di definire congiuntamente una procedura volta a prevenire eventuali discriminazioni e molestie, anche di tipo sessuale, definendo anche un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing.

Art. 49 (Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro)

Le parti ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Capitolo III DISPOSIZIONI FINALI

Art. 50 (Decorrenza e durata)

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dal 1° gennaio 2021 e scadenza il 31 dicembre 2023 sia per la parte normativa che per quella economica.

Art. 51 (Servizi in favore dei dipendenti - Flexible benefits)

Nell'ambito del welfare contrattuale, le parti convengono che, a decorrere dal 1° gennaio 2022 le autoscuole dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un valore di 200,00 euro.

Tali strumenti di welfare devono essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno e spettano ai lavoratori, superato il periodo di prova, in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno.

L'Ente bilaterale svolgerà, al termine di ciascun anno, una verifica circa l'andamento e l'effettiva fruizione dell'istituto da parte dei dipendenti, a seguito della quale le parti, a livello nazionale, si incontreranno per le determinazioni del caso.

Art. 52 (Minimi tabellari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

<i>Parametri</i>	<i>Livelli</i>	<i>1/9/2021</i>	<i>1/2/2022</i>	<i>A regime</i>
200	Quadri	44,44	44,44	88,88
156	5°	32,67	32,67	69,34
135	4°	30	30	60
125	3°	27,78	27,78	55,56
119	2°	26,44	26,44	52,88
100	1°	22,22	22,22	44,44

<i>Parametro</i>	<i>Livello</i>	<i>Minimo tabellare</i>	<i>Incremento dal 01/09/2021</i>	<i>Incremento dal 01/09/2022</i>	<i>Incremento a regime</i>
200	Quadri	1.488,32	44,44	44,44	88,89
156	5°	1.158,53	34,67	34,67	69,33
135	4°	997,07	30	30	60
125	3°	931,48	27,78	27,78	55,56

119	2°	885,53	26,44	26,44	52,89
100	1°	744,17	22,22	22,22	44,44

(continua)

(segue)

<i>Parametro</i>	<i>Livello</i>	<i>Minimo tabellare</i>	<i>IIS</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Minimo tabellare dal 01/09/2021</i>	<i>Minimo tabellare a regime dal 01/02/2022</i>
200	Quadri	1.488,32	452,81	10,33	1.995,90	2.040,34
156	5°	1.158,53	445,84	10,33	1.649,37	1.684,04
135	4°	997,07	442,41	10,33	1.479,81	1.509,81
125	3°	931,48	439,83	10,33	1.409,42	1.437,20
119	2°	885,53	439,83	10,33	1.362,13	1.388,57
100	1°	744,17	437,56	10,33	1.214,28	1.236,50

Successivamente alla definizione degli impegni contenuti nel presente accordo, sarà condiviso tra le parti il nuovo testo contrattuale coordinato, integrato con le novazioni introdotte, mediante la costituzione di apposita Commissione congiunta, che avvierà i propri lavori entro i 60 giorni successivi alla stipula del presente accordo.

N.d.R.:

Il verbale di accordo 14 marzo 2023 prevede quanto segue:

Il giorno 14 marzo 2023 presso la sede UNASCA si sono incontrate le rappresentanze datoriali UNASCA e CONFARCA e le OO.SS. FILT CGIL FIT CISL e UIL Trasporti, per rettificare le tabelle salariali trascritte in modo erroneo al punto 2), lettere a) b), del verbale di accordo sottoscritto il 22 luglio 2021 per il rinnovo 2021-2023 del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti delle Autoscuole, Scuole Nautiche e Studi di consulenza automobilistica, che hanno comportato la mancata erogazione, di fatto, dell'aumento salariale concordato secondo le scadenze prefissate.

Le parti convengono che:

1) fermi restando gli importi economici concordati, di cui alla lettera a) del citato verbale di accordo del 22 luglio 2021, di confermare la Tabella economica incrementale, da applicare alle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore di cui alla lettera b) del verbale di accordo sopra citato:

<i>Parametri</i>	<i>Livelli</i>	<i>Dal 01/09/2021</i>	<i>Dal 01/02/2022</i>	<i>A regime</i>
200	Quadri	44,44	44,44	88,88
156	5°	32,67	32,67	69,34
135	4°	30	30	60
125	3°	27,78	27,78	55,56

156,00	125,38	125,38	125,38	125,38	125,38	125,38	125,38	125,38	125,38
135,00	108,50	108,50	108,50	108,50	108,50	108,50	108,50	108,50	108,50
125,00	100,46	100,46	100,46	100,46	100,46	100,46	100,46	100,46	100,46
119,00	95,64	95,64	95,64	95,64	95,64	95,64	95,64	95,64	95,64
100,00	80,37	80,37	80,37	80,37	80,37	80,37	80,37	80,37	80,37

Il presente verbale annulla e sostituisce il precedente verbale, avente stesso oggetto, siglato in data 28 febbraio 2023.

Protocollo sulla formazione continua

Addì, 28 luglio 2009

Tra  ►

UNASCA

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Premesso che:

- l'esigenza di realizzare iniziative efficaci ed in grado di dare risposte tempestive, certe ed adeguate ai fabbisogni delle imprese e dei lavoratori rappresenta una priorità per rispondere all'innovazione organizzativa e produttiva con un costante adeguamento delle capacità professionali;
- l'attività dei fondi interprofessionali è volta a promuovere la formazione professionale continua nell'ottica di migliorare la competitività delle imprese e le competenze e l'occupabilità dei lavoratori;
- il quadro normativo di riferimento in materia di formazione continua ha posto le basi per lo sviluppo del metodo partecipativo nella definizione e programmazione delle politiche formative;
- la CONFETRA, a cui l'UNASCA aderisce, ha costituito con CGIL, CISL e UIL il Fondo FORTE (Fondo di formazione per i lavoratori del terziario);
- le parti, attraverso il ricorso al Fondo FORTE intendono promuovere la diffusione di una cultura condivisa della formazione continua, come strumento chiave per l'efficace correlazione degli interventi formativi ai fabbisogni di qualificazione di lavoratrici e lavoratori dipendenti e per lo sviluppo delle imprese.

Le parti convengono quanto segue

Il programma di formazione continua si identifica con un piano organico articolato in più interventi formativi che saranno specificati e dettagliatamente descritti dai soggetti proponenti con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di imprese a livello nazionale.

Il finanziamento per le attività formative sopra descritte può derivare principalmente dalle seguenti fonti:

- Fondo sociale europeo e Fondi comunitari;
- Legge n. 236/1993;
- FORTE.

Sul piano dei contenuti formativi e delle priorità di cui tenere conto nella costruzione del programma formativo si farà riferimento ai fabbisogni individuati congiuntamente, con attenzione anche alle indicazioni previste dalle varie fonti di finanziamento.

Si concorda di affidare ad una apposita Commissione nazionale paritetica, composta da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 per UNASCA e n. 3 per FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-TRASPORTI e da altrettanti componenti supplenti, il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere in riferimento a:

- progetti e piani formativi aziendali;
- piani formativi territoriali e/o settoriali;

per l'accesso ai finanziamenti pubblici o del FORTE la cui richiesta deve comunque essere accompagnata da un accordo sindacale.

La Commissione nazionale paritetica ha inoltre il compito di:

- proporre alle parti firmatarie del presente accordo ipotesi di progetti di formazione, individuati anche attraverso una ricognizione delle diverse esigenze;
- compiere valutazioni a consuntivo, sulla base dei dati forniti da Enti Locali e dal Forte, circa la distribuzione degli interventi formativi rispetto al complesso della forza lavoro ed i riflessi della formazione sul territorio.

I servizi di segreteria della Commissione nazionale paritetica saranno svolti dall'UNASCA.

Le modalità di funzionamento della suddetta Commissione saranno stabilite con apposito regolamento interno.