

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 23 ottobre 2019, in Roma presso la sede dell'ANIASA, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Presidente Massimiliano Archiapatti, dal Vice Presidente Delegato Stefano Gargiulo, assistita dal Segretario Generale G. Benincasa e da A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone dei Sigg.ri/Sigg.re M. Nelli, R. Tenore, M. Capparella, D. Catalani, S. Casagrande, A. Alberti, S.M. Rascelli, C. Villani, F. Volpicelli, F. Sabino, S. Marra, N. Caprioli, P. Di Pascale, P. Ruco, E. Tamborini, V. Attinà, M. Locatelli, R. Pennacchia;
- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra C. Settimelli e dal Sig. C. Tardioli;
- FIT-CISL Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri M. Diamante e F. Sorrentino;
- UILTRASPORTI Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri M. Verzari, S. Tarabù e M. Longo.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali/territoriali di Filt Cgil nelle persone di F. Vedova, E. Martellotti, C. Bertelli, S. Calì, E. Pagliarin, C. De Martino, di Fit Cisl nelle persone di G. Giorlando e G. Faraci e di Ultrasporti nelle persone M.S. Vannacci.

Sono altresì presenti le RSA di Filt Cgil nelle persone di R. Raccuglia, C. Gnagneri, L. Denaro, D. Dragone, E. Barini, A. Ilaria, A. Leo, M. Leopaldi, M. Picucci, R. Farina, C. Giometti, I. Perciballe, A. Simoni, A. Favaretto, E. De Magistris e di Ultrasporti nelle persone di N. Rotondo, P. Filippone, I. Cerminara, M. Grossi, M. Foschini e M. Timpani.

Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/01/2019 e scadrà il 31/12/2021, sia per la parte economica che normativa.

Le Parti, come sopra rappresentate, dopo ampia ed approfondita disamina della questione convengono sul seguente

ACCORDO

PREMESSA

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

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

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

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

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

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

Nota a verbale:

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

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

AUMENTI RETRIBUTIVI

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

L'ultima tranche, fissata al 01 marzo 2021, verrà riconosciuta, per ogni livello di inquadramento, in parte come incremento sui minimi tabellari in conseguenza dell'introduzione dei nuovi parametri di inquadramento ed in parte con la creazione di un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione, pari alla differenza tra l'importo della quarta tranche di aumento contrattuale e l'incremento del minimo tabellare derivante dall'attuazione della nuova scala parametrica.

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

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

Livelli	Parametro attuale Scala	Nuovi parametri (01.03.2021)
Q1	200	205
Q2	200	205
A1	200	205
A2	188	193
B1	170	176
B2	162	168
B3	155	161
C1	152	155
C2	134	138
C3	125	128
C4	100	100

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

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

UNA TANTUM

Le Parti convengono che verrà erogato un importo forfettario di € 330,00 lordi al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2), in due tranches, di pari importo, con le retribuzioni di novembre 2019 e febbraio 2020.

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

Art. 3 - Il sistema delle relazioni sindacali

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

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

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

Per quanto sopra, le Parti intendono adottare un modello innovativo di Relazioni industriali incentrato sulla partecipazione, quale efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per garantire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, il perseguimento di scelte il più possibile condivise; le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali; la individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti. In tale contesto il ruolo delle Parti si qualifica in un mandato preciso nella gestione dei processi produttivi ed organizzati che hanno ricadute sul lavoro, sugli investimenti tecnologici, sulle terziarizzazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e suoi aggiornamenti, sull'andamento occupazionale e sulla qualità del lavoro, anche al fine di sostenere i lavoratori nel miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale.

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

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

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

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

Art. 7 - Sistema di informazioni

Livello nazionale

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

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

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

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dal Regolamento CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 nonché dal D.Lgs 198 del 11 aprile 2006, e successive modificazioni/integrazioni e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca

finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

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

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

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

Livello regionale

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

- igiene e sicurezza del lavoro, alla luce delle norme legislative e contrattuali vigenti;
- iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- attività finalizzate alla formazione, specializzazione, riqualificazione professionale, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro;
- interventi di ammodernamento e migliore qualificazione dei servizi per accrescere l'efficienza e la produttività dei diversi settori;
- monitorare e verificare la gestione, nell'ambito dei contratti a tempo determinato, del diritto di precedenza relativo allo specifico contesto regionale.

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

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

Livello aziendale

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

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

Le aziende, semestralmente, informeranno le RSA/RSU:

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

- Tra Azienda e RSA/RSU costituiscono oggetto di esame congiunto:
- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'articolo 70;
 - la distribuzione delle ferie;
 - programmi formativi;
 - la dotazione del vestiario;

Art. 8 - Procedura e sedi di composizione delle controversie

(...omissis...)

Conciliazione delle vertenze individuali in sede sindacale

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

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

ART. 15- CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Premessa

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

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

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

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

A tale proposito, si conviene quanto segue.

Nuova scala parametrica

A far data dal 1 marzo 2021, contestualmente alla maturazione della quarta e ultima tranche degli incrementi economici di cui al presente accordo di rinnovo (allegato n.1), entrerà in vigore la nuova scala parametrica (allegato n. 3).

Detto importo è da considerarsi parte integrante della retribuzione di cui all'art. 38, ed è utile ai fini del computo di tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti, compreso il tfr, nonché utile ai fini del calcolo della contribuzione di cui all'articolo 9 del presente CCNL.

FR

Shu

SA

SA

SA

SA

SA

SA

Nuovo sistema classificatorio

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

Dichiarazione delle parti stipulanti

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

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

SA

SA

QUADRI

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

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

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

Informazione

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

Formazione

SA

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

Passaggio temporaneo di mansioni

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

Responsabilità civile e/o penale

Le aziende s'impegnano a garantire l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Brevetti

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

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro Q1 o Q2, ai lavoratori interessati, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura rispettivamente di € 67,00 e di € 51,00 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13a mensilità e della 14a mensilità.

Inquadramento lavoratori di cui al campo di applicazione art 1

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

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

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

[Area containing numerous handwritten signatures in black and blue ink.]

Quadro	<p>Declaratoria La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190).</p> <p><i>Profilo</i> Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:</p>
Livello Q1 Parametro 205 (indennità di funzione € 67)	<p>Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.</p> <p>Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.</p>
Livello Q2 Parametro 205 (indennità di funzione € 51)	<p>Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.</p> <p>Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.</p>
Livello A1 Parametro 205	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali. Svolgono funzioni di supervisione e coordinamento di uno o più processi/progetti/servizi, anche controllando e coordinando il lavoro di risorse assegnate gerarchicamente o funzionalmente</p> <p><u>Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale</u></p> <p><i>Profilo</i></p>

TR

MAR

TR

Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Responsabile di Unità Operative
 Responsabile di Unità Organizzative
 Specialist Professional

Responsabile di Unità Organizzative di Infomobilità (*Per il solo settore del Soccorso Stradale*)

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

Area Professionale
 Coordinatore aree/processi/progetti (tematiche o territoriali)
 Coordinatore direttivo di ufficio
 Analista di sistema

**Livello A2
 Parametro 193**

Declaratoria

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Lavoratori che si occupano di gestire, sulla base di ambiti di responsabilità definite dall'azienda, con ampi margini di autonomia operativa, servizi strategici per il business oppure uno o più processi di notevole ampiezza o di notevole contenuto professionale. Quando previsto, coordinano risorse umane qualificate e/o di livello inferiore, assegnate funzionalmente al progetto/processo presidiato.

Profilo

Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale

RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA ovvero:

Station manager
 Branch manager /Responsabile di Reparto
 Capo ufficio

RESPONSABILE DI UNITA' ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO E SUPPORTO AL BUSINESS

Esempi di attività

Gestione e sviluppo risorse umane
 Controllo di gestione

	<p>Budget e reporting Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione Sistemi informativi Call center Logistica e gestione flotta Servizio Clienti/ Customer service Teleselling Ordini e consegne flotta Assicurazioni Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line Comunicazione e Marketing Networking informatico Specialist senior Assistente area manager Specialista di marketing rivendita auto/ Senior car sales Ispettore tecnico flotta Analista Tariffe/ Pricing analyst Supervisor "Car control" Specialista controllo di gestione Key account Funzionario commerciale executive Formazione, selezione Amministrazione personale Web specialist Software applicativo/rete, analista programmatore Acquisti/Buyer Tesoreria e Banche Qualità</p> <p>RESPONSABILE DI ZONA/AREA MANAGER (Per il solo settore del Soccorso Stradale)</p> <p><i>Profilo</i> Lavoratore che gestisce l'attività di presidio territoriale in un'area molto rilevante, implementa le strategie di Rete sui Centri Delegati di competenza, è responsabile dei risultati qualitativi e quantitativi dell'area, monitora e controlla l'attività della concorrenza nell'area di competenza.</p> <p><u>PER IL SOLO SETTORE AUTOSILO, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO</u></p> <p>Area Professionale/aree attività Area Manager/Responsabile di area Supervisore direttivo di ufficio Analista Programmatore</p>
<p>Livello B1 Parametro 176</p>	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed</p>

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a vertical column of signatures on the right side and several large signatures at the bottom.

iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profilo

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

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

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

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale

CAPO TURNO – COORDINATORE DI LAVORATORI AMMINISTRATIVI O DI IMPIEGATI DI BANCO

IMPIEGATO DI CONCETTO SENIOR – SENIOR SPECIALIST

CAPO OFFICINA LOCAZIONE AUTOMEZZI

RESPONSABILE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA E PROGETTI SPECIALI DI INFOMOBILITÀ

Esempi di attività:

Controllo di gestione
Reporting e budgeting
Contabilità generale, fornitori/clienti
Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione
Operatore sistemi informatici
Logistica e gestione flotta
Servizio Clienti/ Customer service
Vendita a mezzo telefono/ Teleselling
Ordini e consegne flotta
Assicurazioni
Supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line
Gestione/sviluppo risorse umane
Amministrazione personale
Comunicazione e Marketing
Venditore e car sales/ rivendita auto
Segretaria di direzione
Networking informatico
Controller rete assistenza
Sviluppatore Rete informatica/ Web developer
Acquisti/ Buyer
Tesoreria e Banche
Qualità
Analista programmatore

	<p>Vendita a mezzo telefono/ Teleselling Ordini e consegne flotta Assicurazioni Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line Gestione/sviluppo risorse umane Amministrazione personale Offerte/ Offers Comunicazione e Marketing Venditore Segretaria di direzione Networking informatico Check in cabin Impiegato di banco Implant Acquisti/ Buyer Tesoreria e Banche Qualità</p> <p><u>PER IL SOLO SETTORE DEL SOCCORSO STRADALE</u></p> <p>Team Leader di Centrale di Assistenza Tecnica/alla persona ed infomobilità Lavoratori con notevole esperienza ed elevate conoscenze tecnico professionali, in grado di coordinare l'unità assegnata o i processi operativi e indirizzare/ formare/ gestire risorse umane.</p> <p>Responsabile di Unità Organizzativa di Infomobilità</p> <p>Authority di Area o Territoriale Junior</p> <p><u>PER IL SOLO SETTORE AUTOSILO, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO</u></p> <p>Profilo Lavoratori in possesso di rilevante preparazione professionale che, nell'ambito di specifici input aziendali e di autonomia operativa, hanno la responsabilità della supervisione dei processi/progetti per l'ambito organizzativo di competenza, talvolta con la responsabilità di interfaccia per i fornitori/clienti esterni anche coordinando risorse assegnate funzionalmente al progetto/processo affidato.</p> <p>Area Professionale/Aree di attività Specialisti Area Specialist Coordinatore attività amministrative/operative/di business</p>
<p>Livello B3 Parametro 161</p>	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.</p>






















[Handwritten signature]

Implant
Qualità

PER IL SOLO SETTORE DEL SOCCORSO STRADALE

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

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

PER IL SOLO SETTORE AUTOSILOS, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO

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

Area Professionale:
Tecnico d'ufficio, Tecnico operativo, Capo Tecnico

[Vertical handwritten signatures]

[Handwritten signature]

**Livello C1
Parametro 155**

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

(Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale)

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

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

OPERATORE TECNICO AMMINISTRATIVO ADDETTO A:

[Vertical handwritten signatures]

[Vertical handwritten signatures]

[Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Carte di credito
All'autoparco
Affari generali
Controllo di gestione
Contabilità generale, fornitori/clienti
Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione
Operatore sistemi informatici
Call center
Logistica e gestione flotta
Servizio Clienti/ Customer service
Vendita a mezzo telefono/ Teleselling
Ordini e consegne flotta
Gestione sinistri assicurativi
Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
Formazione, selezione
Amministrazione personale
Offerte
Comunicazione e Marketing
Segreteria
Budget e Reporting
Tesoreria e Banche
Assicurazioni
Help desk operativo/informatico
Qualità
Supporto alle vendite/ Sales support
Promozione servizi turistici
Prenotazioni
Addetto servizi multe
Auto in sostituzione/ "Replacement"

AUSILIARE AL TRAFFICO – LAVORATORI CHE HANNO ACQUISITO, IN CONFORMITA' CON L'ARTICOLO 17 DELLA LEGGE 127/1997, LA QUALIFICA

PER IL SOLO SETTORE DEL SOCCORSO STRADALE

OPERATORE ESPERTO DI CENTRALE TECNICA/ ALLA PERSONA

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

L'accesso a tale profilo avviene a seguito di percorso formativo specifico e di una valutazione da parte dell'Azienda secondo criteri oggettivi, previo confronto con le Rsa/rsu. In assenza della posizione superiore, fornisce supporto agli operatori in qualità di Team Assistant. Fermo restando l'inquadramento degli Operatori Esperti attualmente inseriti nel livello professionale C1, agli stessi, a livello aziendale, tenuto conto delle caratteristiche specifiche di profilo, sarà riconosciuta una indennità di funzione pari alla differenza tra il livello B3 ed il livello C1 fino alla eventuale

Handwritten initials in blue ink at the top right of the page.

Handwritten notes and initials in blue ink on the right margin, partially overlapping the table border.

Handwritten notes and initials in blue ink on the right margin, partially overlapping the table border.

Handwritten notes and initials in blue ink on the right margin, partially overlapping the table border.

Handwritten notes and initials in blue ink on the right margin, partially overlapping the table border.

Handwritten notes and initials in blue ink on the right margin, partially overlapping the table border.

maturazione dei requisiti professionali e delle esigenze organizzative per l'acquisizione del profilo di Team Leader di livello B3.

OPERATORE ESPERTO DI INFOMOBILITA'

Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e dopo specifici corsi di formazione, è in grado di rapportarsi professionalmente ed in autonomia con i responsabili ed i referenti - interni ed esterni - del servizio gestito, essendo in grado, inoltre, di supportare tecnicamente piccoli gruppi di lavoratori di minore esperienza, dei quali cura l'aggiornamento professionale.

ASSISTENTE DI CENTRO

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

PER IL SOLO SETTORE AUTOSILO, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO

Area professionale/aree di attività

Addetto tecnico amministrativo (Impiegati)

Lavoratori che svolgono, sulla base di specifiche direttive aziendali e/o procedure aziendali, attività di concetto di contenuta complessità amministrativa e/o tecnico operativa, funzionali all'esercizio. Svolgono compiti di concetto che possono anche implicare rapporti con clienti e fornitori, limitatamente alle mansioni svolte. Lavoratori che svolgono un coordinamento tecnico dei processi operativi e delle risorse connesse.

Area Professionale/Aree di attività

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

(Operaio)

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

**Livello C2
Parametro 138**

Declaratoria

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

Handwritten initials in blue ink on the left margin.

Handwritten initials in blue ink on the left margin.

Handwritten initials in blue ink on the left margin.

Handwritten initials in blue ink on the left margin.

Large handwritten signature or set of initials in blue ink at the bottom of the page.

(Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale)

Profilo

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

Lavori operativi sulla base di procedure specifiche

CONDUCENTE DI AMBULANZA A NOLEGGIO

OPERAIO CAPO SQUADRA - OPERAIO CAPO TURNO

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

OPERAIO SPECIALIZZATO OFFICINA

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

CONDUCENTE DI AUTOTRENO E DI AUTOARTICOLATI

(Per il solo settore del Soccorso Stradale)

OPERATORE DI CENTRALE DI ASSISTENZA TECNICA/ALLA PERSONA

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

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

OPERATORE INFOMOBILITA'

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

OPERATORE SOCCORSO

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

MECCANICO COLLAUDATORE

Handwritten signatures and initials in blue and green ink along the right margin of the page.

Handwritten signatures and initials in black ink along the left margin of the page.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink along the bottom margin of the page.

	<p>Impiegati esecutivi addetti a: conducente di autotreno e di autoarticolati Operaio addetto al parcheggio e check in/check in man addetto ai servizi di help desk addetti ai servizi contabili/amministrativi operai addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa offers operaio addetto inserimento e raccolta dati operaio addetto servizi generali addetto servizi telefonici e Reception addetto ai servizi postali e spedizione addetto ai servizi di archivio e magazzino addetto servizi multe</p> <p><u>PER IL SOLO SETTORE AUTOSILO, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO</u></p> <p>Profilo Lavoratori che svolgono compiti di tipo operativo/esecutivo inerenti la continuità dell'esercizio, incluse quelle elementari di carattere tecnico-amministrativo sulla base di procedure aziendali e/o manuali d'uso. Operano anche attraverso l'utilizzo di supporti e di strumenti informatici. Su direttive ricevute, possono effettuare il controllo di regolarità di esecuzione delle operazioni assegnate a risorse di pari livello od inferiori.</p> <p>Area professionale/Aree di attività (impiegato) addetto amministrativo</p> <p>area professionale/Aree di attività (operaio) Operatore specializzato, addetto di esercizio, addetto di assistenza tecnico/operativa</p>
<p>Livello C3 Parametro 128</p>	<p>Declaratoria Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.</p> <p>(Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale) <i>Profilo</i> Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti l'applicazione di conoscenze tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento e/o esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti. Lavori eseguibili con il supporto e/o l'affiancamento di personale esecutivo, dopo un adeguato periodo di formazione on the job, per l'acquisizione delle capacità necessarie allo svolgimento di attività operative e delle relative procedure aziendali.</p> <p>AUTISTA DI AUTOVETTURA (AUTISTA NCC)</p> <p>ARCHIVISTA Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.</p> <p>ADDETTO ALLA MANUTENZIONE</p>

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

[Handwritten marks and signatures on the right margin]

Handwritten initials in blue ink at the top right corner.

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

ADDETTO SOCCORSO
Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione, riscuotendo i proventi per conto dell'azienda. ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto.

ADDETTO ALLE INFORMAZIONI AL TRAFFICO
Lavoratore che, pur non avendo esperienza ed autonomia nella gestione ed elaborazione di dati o nella predisposizione e diffusione di informazioni all'utenza, è in possesso di conoscenze di base e di competenze tecniche/operative anche ulteriormente acquisibili mediante addestramento sul campo, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.

PER IL SOLO SETTORE AUTOSILO, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO

Profilo
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività/compiti elementari. Seguono istruzioni operative, norme e/o procedure aziendali e/o manuali d'uso ed utilizzano strumenti informatici basilari. Collaborano inoltre alla manutenzione ordinaria degli impianti.

Area professionale/attività
Operaio generico, addetto alla movimentazione e regolazione della circolazione (piazzalista), addetto ai servizi di base, addetto custodia e sorveglianza.

Vertical column of handwritten initials and marks in blue and green ink on the right side of the page.

Handwritten initials in blue ink on the left side of the page.

Livello C4
Parametro 100

Declaratoria
Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica.

Profilo
Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiania di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi.
Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti

GUARDIANO E ADDETTO ALLA CUSTODIA

ADDETTO ALLE PULIZIE

ADDETTO A MANSIONI GENERICHE DI MANOVALANZA (PER IL SOLO SETTORE AUTOSILO, GARAGE, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO ED AUSILIARI AL TRAFFICO)

Vertical column of handwritten initials in blue ink on the left side of the page.

Vertical column of handwritten initials and marks in blue ink on the right side of the page.

Large area of handwritten initials and marks in blue ink at the bottom of the page.

--	--

FR

Nota a verbale: la presente declaratoria entrerà in vigore dal 01.01.2020. Le Parti convengono di incontrarsi, nel corso della vigenza contrattuale, per effettuare momenti di verifica circa la congruità di quanto stabilito e la corretta applicazione a livello aziendale.

Art. 25 – Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'articolo 19;
- b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio)
 - 2) Epifania (6 gennaio)
 - 3) Lunedì dell'Angelo
 - 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
 - 5) Festa del lavoro (1° Maggio)
 - 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
 - 7) Assunzione (15 Agosto)
 - 8) Ognissanti (1° Novembre)
 - 9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)
 - 10) Santo Natale (25 Dicembre)
 - 11) Santo Stefano (26 Dicembre)
 - 12) Festività del Santo Patrono
 - 13) SS. Pietro e Paolo (29 Giugno, per il Comune di Roma)

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

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto (articolo 21).

Le Parti precisano che, al personale dipendente dalle aziende che applicano il presente ccnl, al lavoratore turnista che è programmato di turno nelle giornate considerate festive ai sensi del punto b) dell'articolo citato, e che richieda ferie/permessi in dette giornate festive, qualora la richiesta venga accolta dall'azienda, allo stesso, fermo restando il godimento del giorno di ferie/permessi, spetta un giorno di riposo compensativo o, in alternativa, il pagamento di 1/26.

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

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

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

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

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in detta giornata presti la propria opera, compete, oltre al normale trattamento economico, previsto dall'art. 21, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile, o una giornata di riposo compensativo.

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

Al lavoratore verranno concessi indipendentemente dall'effettiva prestazione 3 giorni di riposo compensativo frazionabili anche a ore in sostituzione delle tre ex festività religiose che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali.

Qualora non possa essere concesso il riposo compensativo entro il predetto periodo, sarà corrisposta la relativa retribuzione con la retribuzione del mese di gennaio.

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

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

Chiarimento a verbale

Per quanto riguarda il settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, con particolare ma non esclusivo riferimento alle unità produttive site nell'ambito del Comune di Roma, si conferma, anche alla luce del chiarimento del CCNL AUTONOLEGGIO che precisa che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) dell'articolo 21 del CCNL 19-12-1991, le parti, a livello aziendale, stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b), si procederà a livello aziendale all'individuazione della giornata sostitutiva del Santo Patrono.

Le Parti, tenuto conto di alcune specificità emerse, convengono di sistemizzare l'istituto entro la definitiva e completa stesura del presente ccnl.

MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato. Allo stesso tempo ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi, alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del CCNL ed aumentare l'occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

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

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

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

Il presente contratto regola i seguenti istituti:

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

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

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

Art. 29 – CONTRATTO A TERMINE

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

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dal Dlgs 81/2015, come modificato dal D.L. 12 luglio 2018 n° 87 convertito dalla L. 9 agosto 2018 n° 96 e dalle norme del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli di cui al 4° comma del presente articolo, sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D. Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. 12 luglio 2018 n° 87 convertito dalla L. 9 agosto 2018 n° 96.

Contratto Stagionale

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

Ai sensi e per gli effetti del D. Lgs n° 81/2015 e per gli effetti di cui agli art.li 19 comma 2, 21 comma 1 e comma 2 e art. 23 comma 2 lettera C si considerano stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

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

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

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

- Impiegato di banco;
- Check-in man;
- Operatore call center Soccorso Stradale/infomobilità;
- Operatore di sosta/ centrale operativa.

Diritti di precedenza.

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

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

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

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

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

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

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati dal 2° e

3° comma del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'Ente Bilaterale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

Art. 30 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials in blue and black ink are present throughout the document, including a large signature at the bottom left and several initials on the right margin.

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'articolo 20 del vigente CCNL, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità temporale della collocazione della prestazione lavorativa. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 5 giorni di calendario.

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

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

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

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'articolo 58 del vigente CCNL verrà proporzionalmente ridotto.

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

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

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

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

Nota a verbale

Preso atto dell'avvenuta abrogazione delle definizioni legislative di rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale", "verticale", e "misto" operata dal D.Lgs. n. 81/2015, le Parti, richiamando le precedenti definizioni riportate all'art. 1 comma secondo del D.Lgs. n. 61/2000, concordano, anche ai fini dei contratti in essere alla data di stipula del presente accordo che:

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

Art. 31 – LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

Il contratto di somministrazione non può durare più di 24 mesi e prevede una durata non superiore ai 12 mesi per essere acausale. Dopo i primi 12 mesi il contratto deve recare le causali che sono solo quelle previste dall'art. 19 del suddetto decreto.

La proroga della missione, con il limite massimo di 4, può sfiorare i 12 mesi solo in presenza delle causali previste dall'art. 19.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e sue successive modifiche, e all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995.

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle Rsa/Rsu se costituite, ai sensi

dell'art. 7 del vigente ccnl.

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

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

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

Art. 37 – TIROCINI FORMATIVI – STAGE

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stage si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n.196/97, D.L. 13/08/2011 n. 138 convertito in legge 14/09/2011 n. 148, D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99 del 09/08/2013 e successive modifiche/integrazioni).

Il tirocinio formativo è un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, finalizzato a creare un contatto diretto tra azienda e tirocinante, allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze e l'acquisizione di competenze professionali.

Non si configura come rapporto di lavoro.

Il tirocinio formativo non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorativa per le quali non sia necessario un periodo formativo. Non è, inoltre, possibile l'attivazione se nei due anni precedenti tra l'azienda ospitante ed il tirocinante sia intercorso un rapporto di lavoro subordinato, o un rapporto di collaborazione

Il tirocinante non può sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non può essere utilizzato per sostituire il personale dell'Azienda ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione della stessa.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 8% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese, non inferiore a €800 lorde mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant. Restano fatti salvi trattamenti economici di miglior favore previsti dall'Ente Regionale.

Restano, inoltre, salvi i trattamenti aziendali già eventualmente in atto di miglior favore.

In caso di aziende plurilocalizzate, e che quindi hanno sedi in più Regioni, il tirocinio formativo è regolato dalla normativa della Regione o della Provincia autonoma nel cui territorio esso è stato realizzato; qualora il tirocinio prevede attività formative in più Regioni, la normativa di riferimento è quella della Regione sede di attivazione del tirocinio.

Trimestralmente verranno fornite alle rsa/rsu e alle segreterie nazionali firmatarie il ccnl il numero dei tirocini attivati e conclusi, le qualifiche, età, sesso e titolo di studio nonché eventuali assunzioni.

Le Parti monitoreranno l'andamento del ricorso a tale istituto e valuteranno eventuali future determinazioni al riguardo, anche finalizzate ad una possibile assunzione da parte della Azienda ospitante.

ART. 35 BIS – PERCENTUALE DI UTILIZZO

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

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

Art. 36 – APPALTI, CAMBI DI APPALTO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Premessa

Qualora le aziende ricorrano all'appalto nell'ambito del settore sotto specificato (approntamento, pulizia e navettamento vetture) le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

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

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

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

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

Pertanto, le parti intendono costituire una commissione paritetica nazionale composta da tre (3) rappresentanti delle oo.ss. firmatarie il presente ccnl e tre (3) di parte datoriale che si insedierà entro il mese di gennaio 2020.

Quanto definito dalla commissione paritetica sopra citata potrà essere utilizzato anche nel caso di possibili

FR

re-internalizzazioni delle attività in questione da parte delle Società del settore.

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

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

Contestualmente, in via sperimentale, per la vigenza del presente ccnl, le parti applicheranno la procedura di cui al presente articolo.

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

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

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

- consistenza imprenditoriale dell'appaltatore (o del Gruppo di appartenenza) che garantisca tanto l'autonomia organizzativa, che quella finanziaria;
- assenza di procedure concorsuali, in atto al momento della stipula, risultante da certificazione della camera di commercio;
- assenza, all'atto della stipula o dell'eventuale rinnovo del contratto di fornitura, di comportamenti/situazioni in contrasto con i principi di garanzia della legalità;
- Il pieno rispetto del CCNL di settore applicato e della normativa sul lavoro e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- regolarità contributiva/DURC.

Costituiranno motivo di risoluzione del contratto di appalto:

- 1) il mancato rispetto di uno o più punti su menzionati, oltre che l'accertamento di uno o più delle seguenti violazioni da parte dell'appaltatore interessato ad eventuali terziarizzazioni:
 - omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo;
 - mancata, e/o incongruente o reiterato ritardo nella corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori.
- 2) il subappalto. È vietata ogni forma di subappalto. A tal fine l'appaltante inserisce apposita clausola nel contratto di appalto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora dovessero emergere criticità nell'ambito della procedura sopra richiamata, committente ed OO.SS. firmatarie il presente ccnl, potranno avviare un confronto, su richiesta di una delle Parti coinvolte, per individuare soluzioni finalizzate al buon esito della stessa.

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

FD

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

Appalti

Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende committenti opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti, nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, e assicurando pretendendo il pieno rispetto del CCNL di settore applicato, rientrante tra quelli siglati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

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

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

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

- Elenco nominativo dei lavoratori impiegati in ogni singolo appalto (corredato dal codice fiscale), timbrato e firmato dal legale rappresentante della società appaltatrice, nel quale sia specificato per ognuno:
 - tipologia di contratto di lavoro;
 - inizio (ed eventuale fine, in caso di contratto a termine) del rapporto di lavoro;
 - livello d'inquadramento;
 - orario di lavoro giornaliero e settimanale;
 - CCNL applicato;
 - ricevuta mensile di avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto (quietanza di pagamento modello F24);
 - ricevuta mensile di avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi dei lavoratori impiegati nell'appalto;
 - Ammontare totale delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori impiegati nell'appalto;
 - il documento unico di regolarità contributiva (DURC), e il modello Uniemens, cumulativo dei lavoratori impiegati nell'appalto;

Qualora dovessero emergere criticità in merito alla corretta applicazione, tale documentazione, su richiesta, dovrà essere fornita dall'azienda committente alle OO.SS. nazionali e/o territoriali, firmatarie il presente Ccnl, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia della tutela della privacy e del trattamento dei dati personali.

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

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art.

FR

47 della legge 29.12.90, n. 428 e le successive modifiche ed integrazioni.

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

WDM

Cambio e/o cessazione di appalto (ex. art. 36 bis)

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

Handwritten signature

In ogni caso di cambio e/o cessazione di appalto, l'azienda committente ne darà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali, territoriali e nazionali firmatarie il presente ccnl, fornendo altresì informazioni su tutto quanto sopra previsto, fermo restando quanto convenuto nel presente articolo, anche con riferimento alle procedure ivi previste.

In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente, le aziende committenti affideranno l'appalto ad un'impresa che, a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, garantirà l'assunzione senza soluzione di continuità e senza periodo di prova degli addetti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini con un minimo di 6 mesi prima della cessazione dell'attività.

Handwritten signature

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

Handwritten signature

Trasferimento di azienda

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.90, n. 428 e le successive modifiche ed integrazioni.

Handwritten signature

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

Handwritten signature

Art. _____ LAVORO AGILE

Premessa

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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

FR

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

MA

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

FF

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

BO

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

Individuazione degli ambiti organizzativi

Spetta all'azienda, informate le rappresentanze sindacali aziendali, individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile. Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile viene fissato al livello aziendale.

GR

Luogo della prestazione

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

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

AL

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

SI

Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

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

IN

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

- dalle dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.lgs n. 151/2001);
- da dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);
- da dipendenti con parenti in situazioni di comprovata gravità;
- da dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.

AL

In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), presenza di figli fino a 6 anni, familiari in condizioni di

Multiple handwritten signatures in various colors (black, blue, green) at the bottom of the page.

grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

Accordo individuale

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

L'accordo è disdettabile da una delle due parti con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza. In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di cinque giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.

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

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

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

Posizione e sede di lavoro – trattamento economico – tutele sindacali

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

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l'indennità di mensa ove esiste, ovvero il ticket restaurant di cui all'art.43 del presente CCNL, ovvero, in caso di prestazioni in altra sede aziendale, la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti.

E' confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal ccnl.

Recesso

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

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

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

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

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

Salute e sicurezza del lavoro

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

In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008.

FR

Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

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

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

Formazione

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

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

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

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

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

Relazioni sindacali

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

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

ART. 56 – RAPPORTI SINDACALI

(..omissis..)

Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

La delega, ha valore fino a disdetta del dipendente e conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo, nonché l'esplicita disdetta rispetto ad altre deleghe eventualmente sottoscritte in precedenza, e dovrà essere conforme alla normativa di cui al D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i..

Le trattenute, che sono fissate nella misura dello 1% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese per 14 mensilità. La trattenuta cesserà a partire dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page]

La revoca dovrà essere comunicata all'azienda e alle Organizzazioni Sindacali a cui il lavoratore è iscritto entro il 30 settembre di ciascun anno.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende saranno versate sui conti correnti postali o bancari indicati da ciascun sindacato.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno o a richiesta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL le aziende invieranno alle medesime l'elenco dettagliato degli iscritti e le relative somme trattenute.

Art. 6 Contrattazione di secondo livello

(..omissis..)

Elemento di garanzia retributiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 22 - Indennità di trasferta

Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale e le relative modalità, agli impiegati in missione per esigenze di servizio, ed al personale dipendente da imprese di locazione automezzi, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di classe economica in quanto effettivamente sostenute;
- b) dal Gennaio 2020, il rimborso a pie di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
- territorio nazionale per il pernottamento: €55,00 per ogni pasto: €30,00;
 - territorio estero per il pernottamento: €75,00 per ogni pasto: € 35,00 ;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi del presente articolo, il ticket restaurant di cui all'articolo 43 non è dovuto.

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

Restano fatte salve condizioni di miglior favore a livello aziendale.

Art. 23 – Riposo giornaliero e Riposo settimanale

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

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

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

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

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

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

Art. 21 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

(..omissis..)

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

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 24,00 alle 06,00,

(..omissis..)

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

lavoro straordinario diurno feriale 25%

lavoro straordinario notturno 50%

lavoro straordinario festivo 65%

lavoro straordinario notturno festivo 75%

lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%

lavoro notturno in turni avvicendati e non 25%

(..omissis..)

Nota a verbale

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

Art. 43 - Indennità varie

Indennità di lingue estere

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

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

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

Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi

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

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

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

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

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

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

Istituzione ticket restaurant (buono pasto)

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

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente accordo.

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

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, ai sensi dell'art. 22 (trasferta) del presente CCNL, il Ticket restaurant/buono pasto non è dovuto.

Art. 58 - Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro l'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dall'ultimo domicilio dichiarato all'azienda.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il protocollo entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Le aziende hanno l'obbligo di comunicare in forma scritta al lavoratore l'approssimarsi del superamento del comporta nei termini di un mese prima.

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 il calcolo del periodo di comporta è sospeso, anche ai fini del trattamento economico riconosciuto, così come nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, e permessi ai sensi della legge 104/92.

Per i casi t.b.c., fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quando disposto dall'art. 5 legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'Ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
- il lavoratore che nel periodo di malattia abbia necessità di trascorrere la malattia in un luogo diverso dal domicilio ufficiale e comunicato, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al punto 1.
- il lavoratore che durante il periodo di malattia, nelle fasce dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 debba allontanarsi dal domicilio comunicato all'azienda per casi di forza maggiore indifferibili, urgenti, debitamente documentabili, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa e contestualmente confermato per iscritto.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia e l'impiegato decade dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.

Ai sensi del Decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è riconducibile a:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attestino la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;

b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento I.N.P.S. fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le parti confermano che l'azienda integra, a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

Trattamento economico di malattia:

- a tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'Inps, fermo restando i criteri relativi al calcolo dell'assenza di cui al 4° comma.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori affetti dalle patologie richiamate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. 278/2000 potrà essere definito, ed accordato, un orario di lavoro consono con lo stato di salute.

Art. 61 - Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.

In occasione della nascita di un figlio saranno concesse al lavoratore complessivamente cinque giornate di permesso retribuito, fatte salve eventuali diverse previsioni della normativa corrente. Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, o anche successivamente, purché entro il limite temporale sopra richiamato.

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 sempre che tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 62 - Assenze

Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'Azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'orario di inizio lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.

Il lavoratore non può assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55.

Art. 66 - Tutela della maternità e della paternità

(..omissis...)

Le Parti stabiliscono espressamente che le seguenti categorie possono essere escluse, su loro richiesta, dal prestare lavoro notturno, ivi compresa la fascia oraria dalle ore 22 alle ore 24:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

Art. 70 - Salute e sicurezza sul lavoro

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs n. 626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22/6/1995 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative

ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20.5.70 n. 300 e gli Accordi interconfederali stipulati in materia del 09.03.2018 e del 12.12.2018, ferme restando le condizioni di miglior favore stabilite nel presente ccnl.

Nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale di settore (EBAN) sarà oggetto d'esame l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali con particolare riferimento alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni.

La promozione di studi e ricerche e la formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro del settore potrà essere effettuata anche in coordinamento con organismi istituzionali preposti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgvo n. 81 del 9 aprile 2008) e s.m.i., in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere segnalata al datore di lavoro 24 ore prima e può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato, salvo in caso di pericolo grave ed immediato.

Il Rls, che può formulare proposte in occasione delle riunioni periodiche, attesta l'avvenuta consultazione attraverso la firma su un apposito verbale.

Il Rls ha diritto di accesso alla documentazione aziendale relativa alla avvenuta denuncia degli infortuni e a quella inerente la valutazione dei rischi e ad ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S. del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato.

Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva

- fino a 200 dipendenti : 1 rappresentante
- da 201 a 1000 dipendenti : 3 rappresentanti
- al di sopra dei 1000 dipendenti: 6 rappresentanti

Nelle aziende o unità produttive con organico superiore a 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti delle RSU, qualora elette, o possono essere individuate tra le RSA qualora esistenti. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU/RSA. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva non operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziative delle OO.SS.

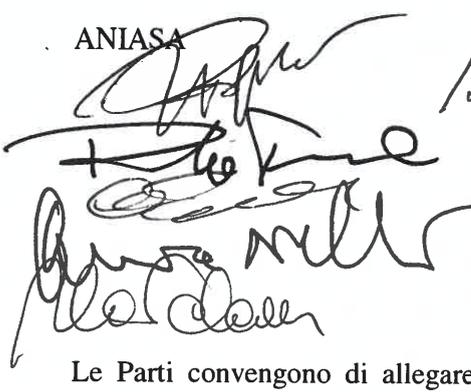
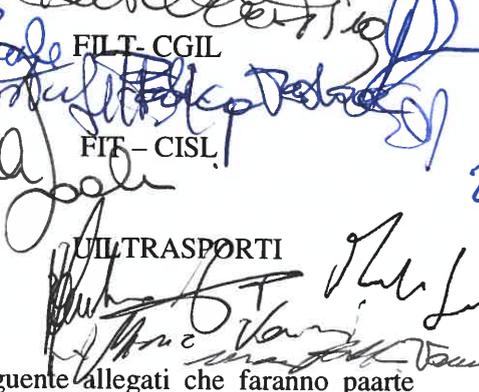
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per 3 anni dalla loro elezione.

Art. _ Permessi per donazione di midollo osseo

Conformemente a quanto previsto dalla Legge n. 52 del 6 marzo 2001, al dipendente donatore di midollo osseo l'Azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale, in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

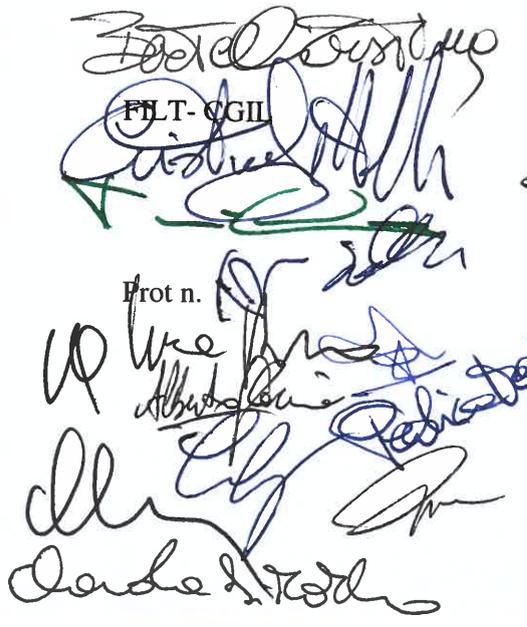
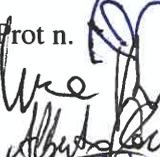
ANIASA   FILT-CGIL
 FIT-CISL
 UILTRASPORTI

Le Parti convengono di allegare alla presente ipotesi di accordo i seguenti allegati che faranno parte integrante del rinnovo contrattuale:

- codice nazionale di comportamento da adottare per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali ed il mobbing;
- protocollo di intesa su distacchi sindacali di settore;
- art. 56 (rapporti sindacali) che costituisce parte inscindibile del protocollo di intesa su distacchi sindacali.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 20 novembre p.v. a seguito delle consultazioni dei lavoratori/lavoratrici interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

 FILT-CGIL
 FIT-CISL
 UILTRASPORTI
Prot n. 

UNA TANTUM

Tabella n. 2

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI nov-19	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI feb-20	TOTALE
Q1	200	€ 217,11	€ 217,11	€ 434,21
Q2	200	€ 217,11	€ 217,11	€ 434,21
A1	200	€ 217,11	€ 217,11	€ 434,21
A2	188	€ 204,08	€ 204,08	€ 408,16
B1	170	€ 184,54	€ 184,54	€ 369,08
B2	162	€ 175,86	€ 175,86	€ 351,71
B3	155	€ 168,26	€ 168,26	€ 336,51
C1	152	€ 165,00	€ 165,00	€ 330,00
C2	134	€ 145,46	€ 145,46	€ 290,92
C3	125	€ 135,69	€ 135,69	€ 271,38
C4	100	€ 108,55	€ 108,55	€ 217,11

[Handwritten notes and signatures in blue and black ink, including the name 'Bianchi' and various scribbles.]

Tabella n. 1

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE gen-16	INDENNITA' DI CONTINGENZA	E.D.R Protocollo Inesa 1992	AUMENTO SALARIALE TABELLARE A REGIME	AUMENTI MINIMI TABELLARI				NUOVI MINIMI TABELLARI		
						DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI nov-19	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI mar-20	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-21	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI mar-21	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI nov-19	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI mar-20	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-21
Q1	200	€ 1.751,27	€ 529,75	€ 10,33	€ 157,89	€ 39,47	€ 26,32	€ 19,74	€ 72,37	€ 1.790,74	€ 1.817,06	€ 1.836,80
Q2	200	€ 1.751,27	€ 529,75	€ 10,33	€ 157,89	€ 39,47	€ 26,32	€ 19,74	€ 72,37	€ 1.790,74	€ 1.817,06	€ 1.836,80
A1	200	€ 1.751,27	€ 529,75	€ 10,33	€ 157,89	€ 39,47	€ 26,32	€ 19,74	€ 72,37	€ 1.790,74	€ 1.817,06	€ 1.836,80
A2	188	€ 1.646,19	€ 527,49	€ 10,33	€ 148,42	€ 37,11	€ 24,74	€ 18,55	€ 68,03	€ 1.683,30	€ 1.708,03	€ 1.726,58
B1	170	€ 1.488,55	€ 524,10	€ 10,33	€ 134,21	€ 33,55	€ 22,37	€ 16,78	€ 61,51	€ 1.522,10	€ 1.544,47	€ 1.561,25
B2	162	€ 1.418,52	€ 522,46	€ 10,33	€ 127,89	€ 31,97	€ 21,32	€ 15,99	€ 58,62	€ 1.450,49	€ 1.471,81	€ 1.487,80
B3	155	€ 1.357,21	€ 521,06	€ 10,33	€ 122,37	€ 30,59	€ 20,39	€ 15,30	€ 56,09	€ 1.387,80	€ 1.408,20	€ 1.423,49
C1	152	€ 1.330,93	€ 520,75	€ 10,33	€ 120,00	€ 30,00	€ 20,00	€ 15,00	€ 55,00	€ 1.360,93	€ 1.380,93	€ 1.395,93
C2	134	€ 1.173,35	€ 517,26	€ 10,33	€ 105,79	€ 26,45	€ 17,63	€ 13,22	€ 48,49	€ 1.199,80	€ 1.217,43	€ 1.230,65
C3	125	€ 1.094,52	€ 515,67	€ 10,33	€ 98,68	€ 24,67	€ 16,45	€ 12,34	€ 45,23	€ 1.119,19	€ 1.135,64	€ 1.147,97
C4	100	€ 875,63	€ 511,44	€ 10,33	€ 78,95	€ 19,74	€ 13,16	€ 9,87	€ 36,18	€ 895,37	€ 908,52	€ 918,39

NOTA: PER QUANTO RIGUARDA I NUOVI MINIMI TABELLARI A DECORRERE DAL 01 MARZO 2021, SI RIMANDA ALLA TABELLAN. 3

Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including names like 'AM', 'SS', 'VR', and 'MR', along with various scribbles and initials.

